



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: ادارة اعمال

أثر الاندماج الوظيفي على الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الاقتصادية
(دراسة ميدانية مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي).

تحت إشراف الدكتور:

أ.تي أحمد

إعداد الطلبة:

✍ بن حمية علي

✍ بوشول العيد.

✍ متيش عبد الجليل.

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة الوادي	أستاذ محاضراً	عباسي بوبكر
مشرفاً ومقرراً	جامعة الوادي	أستاذة تعليم عالي	تي أحمد
مساعد مشرف	جامعة الوادي	أستاذ محاضراً	العيد غربي
ممتحنا	جامعة الوادي	أستاذ محاضراً	بالي مصعب

السنة الجامعية: 2024/2023م



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: ادارة اعمال



أثر الاندماج الوظيفي على الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الاقتصادية
(دراسة ميدانية مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي).

تحت إشراف الدكتور:

أ.تي أحمد

إعداد الطلبة:

بن حمية علي.

بوشول العيد.

متيش عبد الجليل

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة الوادي	أستاذ محاضراً	عباسي بوبكر
مشرفاً ومقرراً	جامعة الوادي	أستاذ التعليم العالي	تي أحمد
مساعد مشرف	جامعة الوادي	أستاذ محاضراً	العيد غربي
ممتحنا	جامعة الوادي	أستاذ محاضراً	بالي مصعب

السنة الجامعية: 2024/2023م



قال تعالى:

﴿وَالرَّاسِخُونَ فِي الْعِلْمِ يَقُولُونَ آمَنَّا بِهِ
كُلٌّ مِنْ عِنْدِ رَبِّنَا﴾

سورة آل عمران - الآية 7

شكرًا واحترافًا

الحمد لله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة فالحمد
حمدا كثيرا .

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور تي أحمد على ما قدمه لنا من توجيهات
ومعلومات قيمة، والذي كان له الفضل بالإشراف على هذا البحث فله منا كل الشكر والتقدير
ونتقدم بالشكر للأستاذ المساعد العيد الغربي على ما قدمه لنا من مساعدة
كما نتقدم بالشكر إلى الأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة .

وكذلك نتقدم بالشكر الجزيل لكل من سعدنا في اعداد هذه المذكرة خاصة مؤسسة
اتصالات الجزائر بالوادي .

والي كل من ساهم من قريب ومن بعيد في إنارة عقولنا





إهداء

قال تعالى: ﴿وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا إما يبلغن عندك الكبر أحدهما أو كلاهما فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل قولا كريما .﴾

اهدي ثمة هذا الى والدتي العزيزة التي سهرت الليالي من أجلى . . أمي

الى الذي تكفل المشقة في تعليمي ولم يخل يشيء الى الذي رباني وارادني ان أبلغ المعالي الى الذي كان مثلي الأعلى في الصبر والطاعة لله؛ الى أعز ما عندي . . أبي

الى كل من قاسموني مرارة العيش وحلاوتها وحب الوالدين كما لا أنسى إخوتي وأخواتي واهدي كذلك الى زوجتي وأبنائي التي سهرت هي أيضا على نجاحي

واهدي لجميع أصدقائي والأساتذة الكرام

الى كل مسلم غيور عن دينه والى كل جزائري غيور عن بلاده ووطنه



متيش عبد الجليل



إهداء

الى اعز مرجل في حياتي الذي علمني معنى الحياة والصبر والدي والذي كان لي السند الاول والاخير
للولصول الى ما انا فيه الان .

الى أغلي ما في قلبي امي التي تعبت من اجلي كل هذه السنين والتي كانت ذخرا لي في مسيرتي العلمية
المتواصلة اطل الله في عمرها وانا ردي بدعائها .

الى نروحي ومرفقة دربي التي كانت لي نعمة النروجة بتشجيعها المتواصل لانهاء هذا العمل .

الى اخوتي واخواتي من كان لهم بالغ الاثر في الكثير من العقبات والصعاب كل واحد باسمه .

الى اساتذتي عبر جميع الاطوار من الابتدائي الى المتوسط والثانوي والجامعي الذين علموني حت أصل .

اليكم جميعا اهدي هذا العمل المتواضع .



بن حمية علي



أفندي

(واخر دعواهم أنا الحمد لله رب العالمين)

هان التعب عند الوصول عنزما وإيماناً وما كنت افعل لو أن الله مكّني فالحمد لله قولاً وفعلًا .
اهدي تخرجي وثمرة جهدي وفرحتي التي انتظرها طول حياتي الي من مهد لي طريق العلم وكان
الداعم الاول لي ابي حفظه الله ومرعاه
اهدي تخرجي الى أملى في الحياة وقرّة عيني وسرّ نجاحي امي الغالية ادامها الله واطال في عمرها والى
من بهم أكبر وعليهم اعتمد الى من بوجودهم اكتسب قوة ومحبة لا حدود لها الى من عرفت
معهم معنى الحياة اخوتي حفظهم الله .

الى كل من انزال حجرة كانت عشرة لي في طريق العلم والمعرفة

بوشول العيد



الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز الأثر بين الاندماج الوظيفي والالتزام التنظيمي داخل مؤسسة اتصالات الجزائر الوادي؛ وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي للفصل النظري وقد تم اعتماد منهج دراسة حالة في الفصل التطبيقي، وحيث وزعت عينة عشوائية حجمها 40 استبيان وزعت على العمال، وقد تم واسترجاع 30 استبيان صالح للتحليل، كانت الاستبانة هي الأداة الرئيسية لجمع البيانات، كما تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لتحليل البيانات واختبار الفرضيات.

وقد تم تحديد الاندماج الوظيفي من خلال أربعة أبعاد أساسية تمثلت في: المساواة الاجتماعية، روح المواطنة، الاندماج الجسدي، الرضا الوظيفي.

وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

- مستوى الاندماج الوظيفي في المؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي مرتفع؛
- يوجد التزام تنظيمي مقبول داخل مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي؛
- الاندماج الوظيفي لها علاقة ضعيفة جدا واضحة بالالتزام الاخلاقي في مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي؛

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية؛

الكلمات المفتاحية: اندماج وظيفي، التزام تنظيمي، مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي.

ABSTRACT:

the study used the descriptive approach for the theoretical chapter and a case study approach was adopted in the practical chapter, where a random sample of 40 questionnaires were distributed to the workers, and 30 valid questionnaires were retrieved for analysis, the questionnaire was the main tool for collecting data. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program was also used to analyze the data and test the hypotheses.

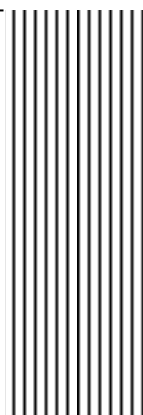
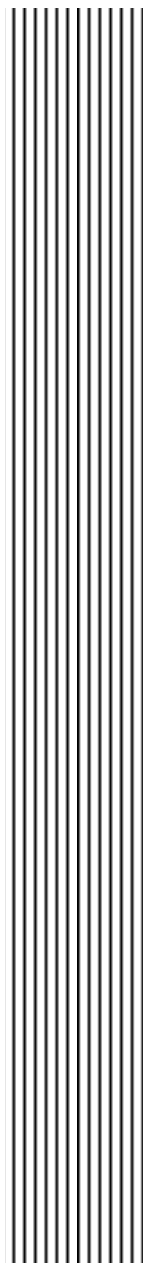
The study reached the following results:

The level of functional integration in the Algeria Telecom company in Oued is high;

- There is an acceptable regulatory commitment within the Algeria Telecom Corporation in Oued;
- Job integration has a very weak and clear relationship with moral commitment in the Algeria Telecom Corporation in Oued;
- There are no statistically significant differences in the degree of organizational commitment due to personal variables.

Keywords: job integration, organizational commitment, Algeria Telecom Corporation in El Oued.

فہرس



فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
	إهداء
	شكر وتقدير
	ملخص
II	فهرس المحتويات
V	قائمة الجداول
VI	قائمة الأشكال
VI	قائمة الملاحق
أ-هـ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري للاندماج الوظيفي واثاره على الالتزام التنظيمي للعاملين.	
5	تمهيد
6	المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول الاندماج الوظيفي
6	المطلب الأول: ماهية الاندماج الوظيفي.
10	المطلب الثاني: عناصر أبعاد الاندماج الوظيفي.
12	المطلب الثالث: الاندماج الوظيفي وأساليب قياسها.
20	المبحث الثاني: مفاهيم أساسية حول الالتزام التنظيمي.
20	المطلب الأول: مفهوم الالتزام الوظيفي.
23	المطلب الثاني: طرق قياس الالتزام الوظيفي وأبعاد.
25	المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي وأثر الاندماج الوظيفي عليه.
27	المبحث الثالث: تحليل الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية
27	المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالاندماج الوظيفي.
35	المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالالتزام الوظيفي.
44	المطلب الثالث: علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
46	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
48	تمهيد
49	المبحث الأول: تقديم مؤسسة اتصالات الجزائر - بالوادي - ومنهجية دراسة الحالة.

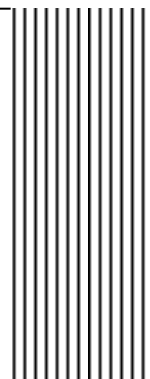
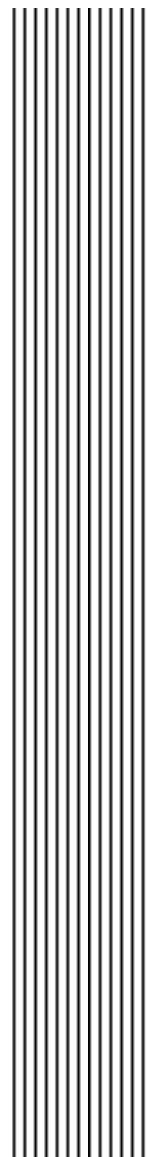
49	المطلب الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة.
56	المطلب الثاني: منهجية الدراسة.
59	المبحث الثاني: دراسة الحالة وتحليل النتائج.
59	المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة.
62	المطلب الثاني: تحليل نتائج الدراسة
73	خلاصة الفصل
75	خاتمة
78	مراجع
82	ملاحق

قائمة الجداول والأشكال:

قائمة الجداول		
الرقم	العنوان	الصفحة
01	علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.	43
02	معامل الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ.	57
03	توزيع افراد العينة حسب الجنس.	58
04	توزيع افراد العينة حسب العمر.	59
05	توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي.	59
06	توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة.	60
07	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء المساواة الاجتماعية.	61
08	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء روح المواطنة.	62
09	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الاندماج الجسدي.	63
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الرضا الوظيفي.	64
11	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد الاندماج الوظيفي.	65
12	محور الالتزام التنظيمي.	66
13	اختبار علاقة الارتباط.	67
14	العلاقة بين الاندماج الوظيفي والالتزام التنظيمي.	68
15	مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة.	69
16	تحليل التباين الأحادي لإجابات أفراد العينة على محاور الدراسة تبعا للعوامل الديمغرافية.	70

	قائمة الأشكال	
الرقم	العنوان	الصفحة
أ	نموذج الدراسة	و
01	العوامل المؤثرة في الاندماج الوظيفي.	7
02	عناصر ابعاد الاندماج الوظيفي	10
03	الهيكل التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي.	50
04	اقسام ومصالح مديرية اتصالات الجزائر بالوادي.	52

مقامت



أ-تمهيد:

شهد العالم المعاصر تحولات كبيرة خاصة تلك المتعلقة بالنسق المهني للأفراد العاملين، ففي وقت قريب كانت علاقة الفرد بسوق العمل تتمثل في قوة العمل بين المالكون والعامل، و فيظل التحولات و التغيرات السياسية و الاقتصادية بدأت تلغى شيئا فشيئا و أصبح العلماء يهتمون بالعامل داخل المؤسسة، فالمؤسسات الحديثة تسعى إلى تطبيق أنظمة و استراتيجيا جديدة للحفاظ على سمعتها و رقيها وتقدمها.

يؤدي العامل دورا مهما في نجاح المؤسسة باعتباره مصدر للميزة التنافسية، حيث يخضع العامل إلى عدة عوامل تتحكم في مستوى اندماجه داخل بيئة عمله، فإذا وجد عوامل مشجعة ومحفزة تساعد على سرعة تكيفه واستقراره ساعده ذلك في سرعة اندماجه وظيفيا ومنه في تطوير وتحسين أدائه، والعكس في حالة ما إذا واجهته عوامل معيقة لذلك ما ينعكس سلبا على أدائه وأداء المؤسسة، لهذا يعتبر الاندماج الوظيفي عامل أساسي لاستمرار العامل في وظيفته استقراره فيها ما يحقق استقرار المؤسسة.

كما يعد الالتزام التنظيمي من المواضيع التي لها أهمية كبيرة لدى الباحثين في مجال السلوك التنظيمي في العقود الثلاثة الأخيرة، وذلك باعتباره أحد الاهداف التي تسعى المؤسسات لتحقيقها للحفاظ على مكانتها في السوق، حيث أن الافراد ذوي الالتزام العالي يكونوا أكثر توافقا ورضا ونتاجية، ويكون لديهم إحساس كبير من الولاء والمسؤولية للمؤسسة التي يعملون بها، بالإضافة إلى أنهم مصدر قوة لها بحيث يضمن لها البقاء والاستمرارية ومواجهة تحديات المنافسة مع المؤسسات الأخرى.

فالالتزام التنظيمي يعكس درجة اندماج الفرد بالمؤسسة واهتمامه بالاستمرار فيها وقوة ارتباطه بها وتتطابق مصالحه مع أهدافها ورغبته في بذل الجهد الأكبر لتطويرها، مما يوجد علاقة قوية وإيجابية وديناميكية تقوم على الاقتناع بأهداف وغايات التنظيم.

ان نجاح المؤسسة يعتمد بشكل أساسي على مدى فاعلية أداء الأفراد العاملين بها لمهامهم و واجباتهم وهذا الأخير يتأثر كثيرا بمستوى رضاهم عن العمل أو الوظيفة.

ونظرا لأهمية مؤسسة اتصالات الجزائر حيث تعتبر من المؤسسات المهمة والاستراتيجية التي تعتمد أساسا على التزام الموارد البشرية في أداء مهامهم، لذا سنتناول دراسة هذا الموضوع في مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي.

ب-إشكالية الدراسة:

مما سبق يمكن صياغة إشكالية الدراسة بالتساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير الاندماج الوظيفي على الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الاقتصادية؟

ولمعالجة وتحليل هذه الإشكالية وتكوين إطار نظري وفكري يقودنا هذا الإشكال إلى طرح بعض الأسئلة الفرعية تساعد في الإلمام بحيثيات التساؤل الرئيسي المطروح وهي كالتالي:

- 1- ما مستوى الاندماج الوظيفي داخل مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي؟
 - 2- ما مستوى الالتزام التنظيمي داخل مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي؟
 - 3- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاندماج الوظيفي بأبعاده (المساواة الاجتماعية، روح المواطنة، الاندماج الجسدي، الرضا الوظيفي) في مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي؟
 - 4- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية لدرجة الالتزام التنظيمي تعزي للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية) في مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي؟
- ج- فرضيات الدراسة:** للإجابة على تساؤلات الدراسة نطرح الفرضيات الفرعية التالية:
- 1- يوجد اندماج وظيفي بنسبة مرتفع داخل مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي.
 - 2- يوجد التزام تنظيمي بنسبة مقبول داخل مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي.
 - 3- توجد علاقة بين الاندماج الوظيفي بأبعاده (المساواة الاجتماعية، روح المواطنة، الاندماج الجسدي، الرضا الوظيفي) والالتزام التنظيمي داخل مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي.
 - 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الالتزام التنظيمي تعزي للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية) داخل مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي.

د- مبررات اختيار موضوع الدراسة:

من بين اهم الأسباب التي دفعتني لاختيار هذا الموضوع دون غيره:

1- الأسباب الذاتية:

- الرغبة في إثراء التنوع في المكتبة لهذا الموضوع؛

- موضوع الدراسة يدخل ضمن مواضيع التخصص المدروس؛

- الميل الذاتي والرغبة في دراسة الموضوع؛

2- الأسباب الموضوعية:

- تقديم بعض المعلومات على الاندماج الوظيفي وأثره على الالتزام التنظيمي؛

- أهمية الموضوع بالنسبة للمؤسسات نظرا لما يعرفه محيطها من تحولات اقتصادية؛

هـ-أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة من خلال الإجابة على التساؤلات المطروحة سابقا إلى تحقيق جملة من الأهداف المتمثلة فيما يلي:

- التعرف على مستوى الاندماج الوظيفي وابعاده في مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي؛
- التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي؛
- توضيح مدى تأثير الاندماج الوظيفي على الالتزام التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي؛
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين كل من الاندماج الوظيفي و الالتزام التنظيمي من خلال المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها؛

هـ-أهمية الدراسة: تبرز أهمية الدراسة من خلال:

- وجود ندرة للدراسات التي تناولت موضوع أثر الاندماج الوظيفي على الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الاقتصادية؛

- التعرف على العوامل المتعددة التي تساعد في الاندماج الوظيفي للموظف وأبعاده وعلاقته بأداء العامل لعمله في المؤسسة الاقتصادية؛

- الوقوف على مدى تحقيق الاندماج الوظيفي لدى العاملين في العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاندماج الوظيفي في المؤسسة؛

د- حدود الدراسة:

- الحدود الجغرافية: تمت الدراسة في مؤسسة اتصالات الجزائر -بالوادي-.
- الحدود البشرية: تم اختيار عينة عشوائية من مؤسسة اتصالات الجزائر -بالوادي-.
- الحدود الزمنية لمتغيرات الدراسة: حددت فترة الدراسة خلال شهر مارس الى بداية افريل سنة 2024.
- الحدود الموضوعية: لقد تم التركيز في دراستنا على الاندماج الوظيفي كمتغير مستقل من خلال الابعاد التالية(المساواة الاجتماعية، روح المواطنة، الاندماج الجسدي، الرضا الوظيفي) والالتزام التنظيمي كمتغير تابع هو المتغير الذي يتأثر بمتغير المستقل ويتغير وفقا لتغيراته.

ز- منهج الدراسة والأدوات المستعملة: من أجل تحقيق أهداف الدراسة وللمحاولة معرفة أثر الاندماج الوظيفي على الالتزام التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية اعتمدنا على المنهج الوصفي في إجراء هذه الدراسة, لكونه أكثر

المنهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية فهو مناسب للدراسة الحالية, اما المنهج التحليلي فقد استخدم في الجانب العلمي من هذه الدراسة من خلال جمع البيانات الاولى وتحليلها واختبار الفرضيات ومن ثم استخلاص النتائج لتحقيق اهداف الدراسة, واعتمدت الدراسة على نوعين اساسيين من مصادر المعلومات:

- **المصادر الاولى:** تتمثل في جمع البيانات الاولى من خلال تصميم استبانة مخصصة لهذا الغرض وزعت على عينة مجتمعة الدراسة والتي تشمل مجموعة من الاسئلة اللازمة لحصر وتجميع البيانات ثم تفريغها وتحليلها باستخدام برنامج exel وبرنامج التحليل الاحصائي spss.

- **المصادر الثانوية:** وتتمثل في معالجة الجانب النظري للموضوع من خلال البيانات الثانوية وذلك بالاعتماد على عدة مراجع متمثلة في الكتب، مراجع بالعربية والاجنبية، مقالات ومذكرات، الدراسات السابقة في مجال الموضوع.

ح- صعوبات الدراسة:

- نقص المراجع في المكتبات حول الموضوع، وتعذر الوصول إلى بعضها؛
- امتناع بعض أفراد العينة من الإجابة على أسئلة الاستبانة بحجة ضغط العمل، وعدم توفر الوقت اللازم بسبب طبيعة عملهم خارج مقر الوحدة؛

ط- **هيكل الدراسة:** بهدف انجاز هذه الدراسة بالرجوع الى الاشكالية المطروحة والسؤاللات الفرعية الواردة وفقا لمنهجية علمية اصلية تم تقسيم الدراسة الى فصلين: فصل نظري وفصل ميداني، تسبقهم مقدمة تبيان التصور العام لموضوع الدراسة وتعقبهم خاتمة، تضمنت تلخيص عام الى اهم نتائج مع التأكيد على صحة أو نفي الفرضيات التي جاءت في مقدمة الدراسة.

بالنسبة **للفصل الاول** جاء فيه الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة حيث قسم الفصل الى ثلاث مباحث فالأول تطرقنا فيه الى مفاهيم اساسية حول الاندماج الوظيفي، اما المبحث الثاني فتطرقنا الى مفاهيم أساسية حول الالتزام التنظيمي، بالنسبة للمبحث الثالث تم التطرق فيه الى تحليل الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية.

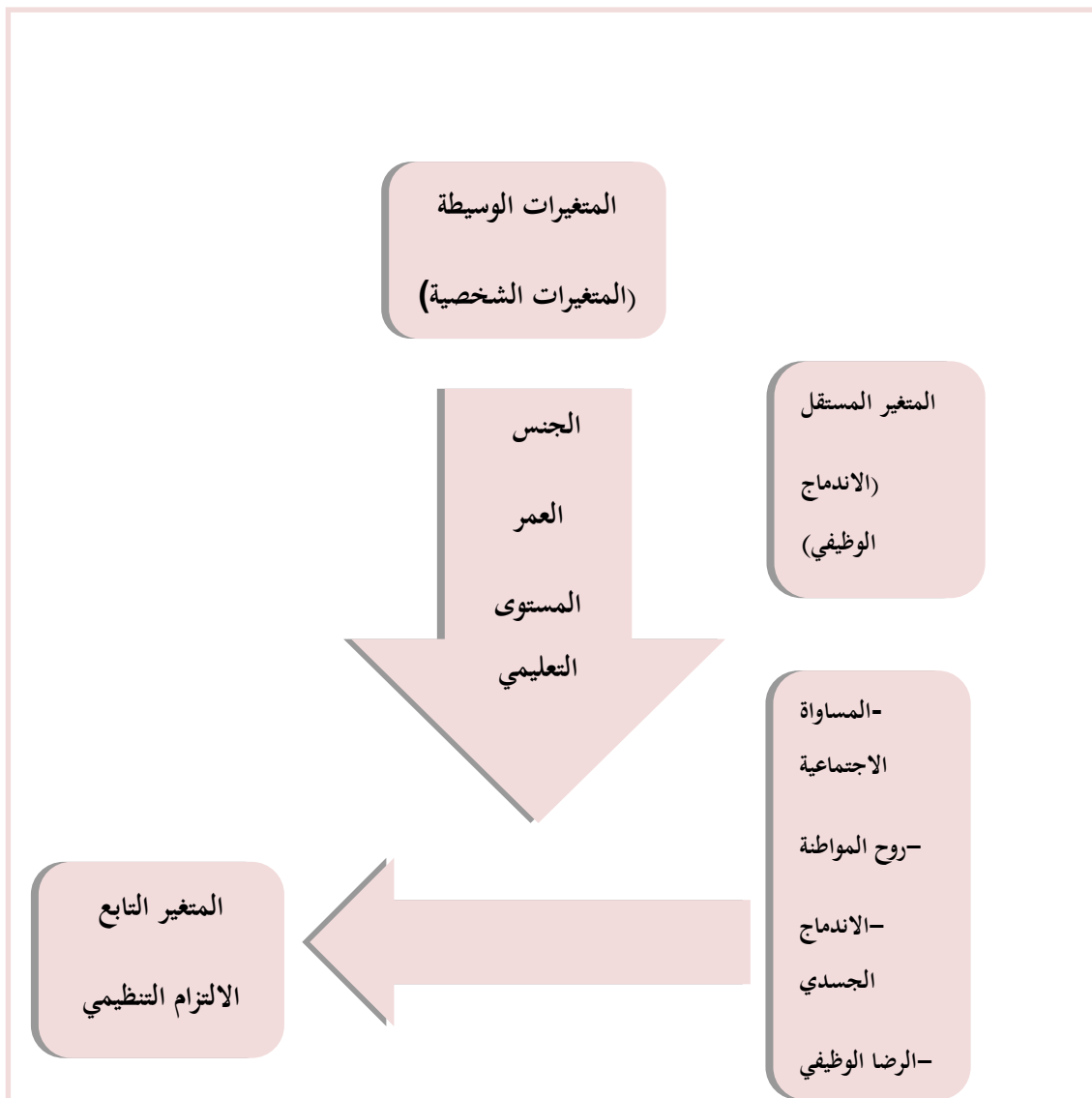
اما **الفصل الثاني** تطرقنا فيه الى دراسة الميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر -بالوادي-، للوقوف على أثر الاندماج الوظيفي على الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الاقتصادية. وعليه ارتأينا تقسيم هذا الفصل الى مبحثين: المبحث الاول تم فيه تقديم عام بالوكالة محل الدراسة و الادوات المستعملة في الدراسة بينما تناول المبحث الثاني تحليل نتائج الدراسة.

ي- نموذج الدراسة: في ضوء إشكالية الدراسة وأهدافها قمنا بتصميم نموذج شمولي لتمثيل لمتغيرات الدراسة إذ شملت متغيرين هما:

المتغير المستقل: يتمثل في الاندماج الوظيفي ويتم قياسها بناء على أبعاده الأساسية (المساواة الاجتماعية، روح المواطنة، الاندماج الجسدي، الرضا الوظيفي).

المتغير التابع: والمتمثل في الالتزام التنظيمي.

الشكل رقم (أ): نموذج الدراسة.



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

الفصل الأول الإطار النظري للاندماج الوظيفي
والالتزام التنظيمي للعاملين.



تمهيد:

تسعى المؤسسات إلى صياغة رؤيتها وتحقيق الرسالة التي قامت من أجلها والتي تمثل الغرض الأساسي من إنشائها، لذا فإنها تعمل على إتباع الاستراتيجيات والسياسات والتكتيكات المختلفة في سبيل تحقيق ذلك، وتعتبر الموارد البشرية من بين الموارد الأهم والأكثر تأثيراً في المؤسسة، لذا تحاول هذه الأخيرة توفير مناخ تنظيمي يساعد هذه الموارد على القيام بدورها على أكمل وجه والذي يعبر عن خصائص البيئة الداخلية للمؤسسة (المادية وغير المادية).

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول الاندماج الوظيفي.

يعد الاندماج الوظيفي من المواضيع الحديثة التي انتشرت في الدراسات الاجتماعية والهدف من دراستها هو فهم وتفسير سلوك أعضاء التنظيم والبيئة التي يعملون فيها حيث أوضح البعض أن وجود المناخ المناسب داخل المؤسسة يساهم في تنمية وتطوير الموارد البشرية لما له من دور حيوي في التأثير على بعض المتغيرات ذات صلة بالأفراد منها الاندماج الوظيفي.

المطلب الأول: ماهية الاندماج الوظيفي.

أولاً: تعريف الاندماج الوظيفي.

عملية الاندماج الوظيفي: ¹

- 1- **تعريف الاندماج** يعني تكيف وتهيئة متغيرات وخصائص المحيط، بهدف تحقيق بيئة ملائمة للفرد، تسمح له بإثبات وجوده كعضو فاعل، ولإزالة الشعور بالاغتراب في المجتمع، حتى يستفيد الفرد كغيره من الخدمات التربوية الطبية والترفيهية، مع فرصة عمل حسب قدرته وإمكانياته
- 2- **اندماج الموظف في العمل**: اندماج الموظفين يعبر عن اتجاه إيجابي يحمله الأفراد نحو وظائفهم ومنظماتهم وقيمها، وإدراكهم لأهمية البيئة التنظيمية، ومدى ولائهم لعملهم بالمؤسسة، وهذا ما ينعكس عليهم من خلال:

- أن هؤلاء الموظفين "يقولون" أشياء إيجابية عن منظماتهم للآخرين؛
 - أن هؤلاء الموظفين يتوافر لديهم الرغبة في البقاء في منظماتهم؛
 - يعتمد هؤلاء الموظفون إلى خدمة منظماتهم وتقديم النفع لها وبذل الجهود لصالح خدمتها؛
- ولقد وردت عدة تعاريف للاندماج الوظيفي لكنها كلها تتفق إلى حد ما حول الهدف الأساسي منه: ²
- يعرفه الودق وكيجنز (Lodahg & Kejner) بأنه: "درجة التحاق الفرد نفسياً بعمله أو أهمية العمل بالنسبة لتصوره الذاتي نفسه ككالفرد.

¹ مرزوق سارة، أثر التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 04، العدد 03، 2017، جامعة قسنطينة 02، ص 174.

² عسلي نورالدين، أثر الاندماج الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات العمومية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 11، العدد 01، ص 142.

- ويعرفه أيضا كانينكو (Kanungo) سلطان (2012) بأنه التطابق والتجاوب النفسي للفرد مع عمله بما ينعكس في صورة تحقيق الذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، فالاندماج يعني أن يحب الفرد عمله أو أن يكون مهتما.
- وتعرفه الامبرت (Lambert) (العتيبي 1998) بأنه الدرجة التي يكون العمل فيها جزءا هاما من حياة وكيان بالعمل المرتبط به.
- من خلال التعارف السابقة نستخلص تعريف الاندماج الوظيفي على انه: هو التزام الموظف بواجباته ومسؤوليات الوظيفة المكلف بيها، وهو بمثابة علاقة ود بين المؤسسة وموظفيها.

ثانيا: **العوامل المؤثرة في الاندماج الوظيفي:** توجد العديد من العوامل التي من شأنها التأثير سلبا أو إيجابا على مستوى اندماج الموظف في عمل، نذكر أهم هذه العوامل في الشكل كما يلي ¹:

الشكل رقم (01): العوامل المؤثرة في الاندماج الوظيفي.



المصدر: من اعداد الطلبة.

1-محتوى العمل تنوع المهام: إن محتوى العمل أهمية كبيرة في مدى تأثيره على اندماج العامل في عمله، كون أن العامل الذي توكل له أعمال توازي مستوى قدراته، يعتبر نفسه وكأنه لا يقوم بأي شيء، وأن وجوده في المؤسسة غير ضروري، فالعامل بحاجة ماسة إلى شعوره بالمسؤولية، واستخدام كل طاقته في عمله، ما يساعد

¹محمد الرابع، التكيف المهني، ديوان المطبوعات الجهوية المطبعة الجهوية بوهرا -وهرا-، 2010، ص 173.

في خلق ارتياح لديه، بحيث أن أنشطة العمل هي المتغيرات التي تؤثر كثيرا في مستوى اندماج الموظف في عمله، حيث كلما كانت المهام الموكلة للموظف متنوعة كلما ابتعد عن الملل والسأم الذي يسبب الروتين الوظيفي

2-ساعات العمل: لقد أثبتت الدراسات أنه بالقدر الذي توفر فيه ساعات العمل للمفرد حرية استخدام وقت الراحة، بالقدر الذي يزيد اندماج الفرد في عمله، والعكس صحيح حيث كلما كانت منافع وقت الراحة قليلة، كان أثرها على الاندماج محدود، كلما تؤثر ساعات العمل الطويلة أو في حالة العمل الليلي على إجهاد الموظف، وهو ما ينعكس على حالته النفسية، وبالتالي على مستوى اندماجه في عمله.

3-جماعة العمل: إن للجماعة دور كبير في التأثير على أعضائها من الناحية السلبية، أو الايجابية، فكلما زاد الانسجام الفرد مع أعضاء الجماعة، كلما زاد الاندماج بين أعضائها، وعلى عكس ذلك فكلما كان تفاعل الفرد مع الجماعة يعيق إشباع حاجاته ووصوله لأهدافه انعكس ذلك على مستوى اندماجه ويتحقق اندماج الفرد مع الجماعة في الشروط التالية: تقارب درجات ثقافة العمل الانسجام الشخصي بين العمال المشاركة في نفس النشاطات المهنية القدرة على الاندماج في الأفراد.

4-فرص الترقية والنمو الوظيفي: تعتبر الترقية عن انتقال الموظف إلى رتبة أعلى تصاحبها زيادة في المسؤوليات والواجبات والمهارات الملقاة على عاتقه، وزيادة في الراتب وتحسين المركز الاجتماعي وهو ما يزيد عن رضا العامل في عمله، ما يساعد على اندماجه، أما في حالة السياسة المتبعة من قبل المؤسسة في مجال الترقيات الغامضة وغير واضحة، ما يجعل الموظف يشعر بالملل واللامبالاة، وعدم المحاولة لإعطاء أفضل ما لديه، وهو ما ينعكس سلبا على اندماجه.¹

5-نمط الإشراف: أشارت الدراسات التي أجريت على نوع الإشراف المتبع من قبل رئيس ومروسيه، إلى وجود علاقة بين النمط الإشراف ومستوى اندماج العمال في العمل، فالمدير الذي يجعل من موظفيه محورا لاهتمامه ويكسب ولاءهم، يكون الاندماج الوظيفي للعمال لديه عال، وعلى العكس، فالمدير الذي لا يهتم إلا بالإنتاج وأهدافه والجوانب الفنية فقط، ويتميز بالتسلط وعدم فتح باب الحوار يخلق مشاعر عدم الرضا والاستياء، ما ينعكس بالسلب على مستوى اندماج العمال داخل المؤسسة.

¹محمد الرابع، مرجع سابق، ص 173.

6-ظروف العمل المادية: أشارت الدراسات إلى مدى تأثير هذه الظروف على مستوى اندماج الفرد، ومدى تأثيرها على حالته النفسية ورضاهم عن عملهم، فهي تؤثر على قوة الجذب التي يمارسها محيط العمل على الموظف، وقوة ارتباطه بالعمل وبالتالي درجة اندماجه في عمله، فمعدل الغياب ومعدل دوران العمل يرتبطان ارتباطا تناسيبيا بظروف العمل المادية المناسبة والغير مناسبة.

ثالثا: ممارسات الاندماج الوظيفي: تتمثل ممارسات الاندماج الوظيفي في دراسة التصنيفات التالية وتتمثل في:

1-الحاجات الأساسية في العمل: تتمثل في معرفة الموظف مسؤولياته وحقوقه في العمل وتوفير كل ما يحتاجه للقيام بعمله شكل صحيح ويمكن تقسيم الحاجات إلى مادية والمعنوية، فالحاجات المادية تتمثل في الأدوات والمعدات المكتبية وغير المكتبية التي توفرها له الإدارة من اجل تسهيل مهمته والحاجات المعنوية هي معرفة أي معلومات التي يتم إيصالها للموظف حول مسؤوليته وواجباته في المنصب الذي يشغله.

2-التدريب والتطوير: تساعد عملية التدريب والتطوير الموظفين على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بكفاءة ومستوى أداء عالي حيث يزودهم بالمهارات المهنية التي يحتاجونها للقيام بعملهم.

3-الإدارة بالمشاركة: هي أسلوب إداري يقوم على مبدأ المشاركة وتعني تعزيز المشاركة الديمقراطية للرؤساء والمرؤوسين، وتعتبر بان الإنسان يجب العمل والابتكارات وتقول بوضع الأهداف الشركة وآليات تحقيقها بشكل واضح ودقيق وبشكل جماعي بين الإدارة والموظفين.

4-مشاركة المعلومات: تعتبر عن وجود رؤية واضحة لمستقبل المؤسسة والأهداف التي تريد أن تحققها، والاهم أن توفر قنوات الاتصال الفعالة لإيصال هذه الرؤية للموظفين وهذا يعتبر عنصرا أساسيا لربط الموظفين مع بعضهم بعض ومع المؤسسة، وهناك المجاهين المشاركة المعلومات وتتمثل في تدفق المعلومات من الإدارة اتجاه الموظفين وصعودا تدفق المعلومات من الموظفين إلى الإدارة.¹

5-المشاركة في اتخاذ القرار: في نمط من أنماط القيادة حيث يقوم القائد بتشجيع مرؤوسيه للمشاركة بأفكارهم وأراءهم بالإضافة إلى المشاركة في تحمل المسؤولية، ثم تقوم بجمع كافة الآراء والأفكار ويتخذ القرار

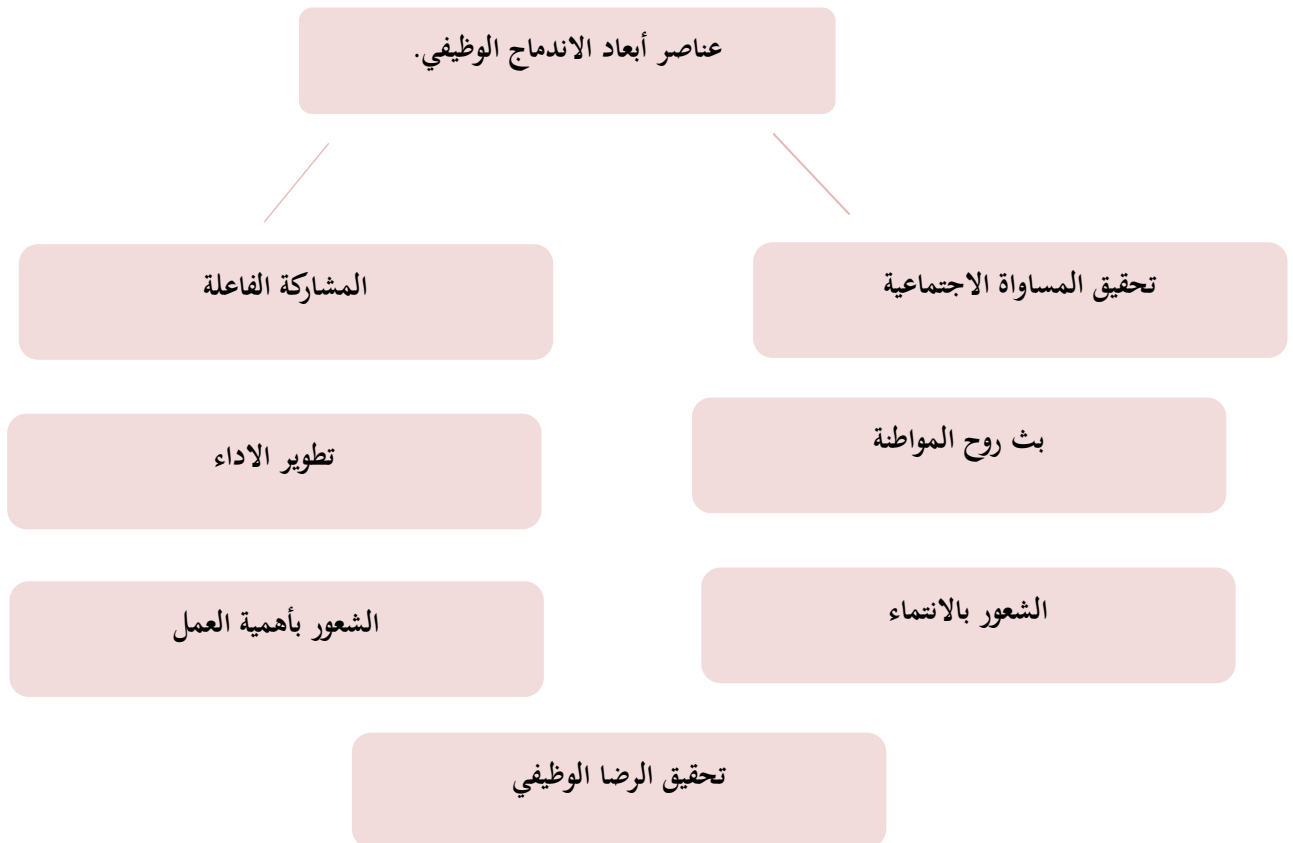
¹محمد الرابع، مرجع سابق، ص 173

بالاعتماد عليها، إن مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرارات الرئيسية الخاصة بالمؤسسة تعتبر بمثابة تقاسم السلطة بين الإدارة والموظفين من كافة المستويات.

المطلب الثاني: عناصر ابعاد الاندماج الوظيفي.

الشكل التالي يوضح العناصر الضرورية والمساعدة على رفع مستوى اندماج الموظف في عمله كما يلي:

الشكل رقم (02): عناصر ابعاد الاندماج الوظيفي.



المصدر: من اعداد الطلبة.

1-تحقيق المساواة الاجتماعية: وذلك بمشاركة الموظفين في اتخاذ القرار، وتشجيعهم على العمل في فرق وتحسين الاتصال بين المستويات الإدارية المختلفة، بما يقلل الفوارق بينها، مع ضمان نظام أجور ومكافآت عادل، وهذا ما يعزز المساواة الاجتماعية ويعطي دلالة عن قوة العلاقة والانسجام الداخلي بالمؤسسة، وهذا ما يدعم اندماج الموظف أكثر فأكثر ضمن عمله ومنظمته ككل.

2-بث روح المواطنة: دفع الرغبة داخل الموظف نحو مساعدة زملائه، والمشاركة من اجل تحسين سير العمل، من خلال الإيثار والكياسة والسلوك الحضاري والروح الرياضية ووعي الضمير، بدعم الأنشطة التعاونية وبث

روح الفريق في العمل، وتشجيع الفرد على المبادرة في خدمة المؤسسة، وكلها مبادئ تسمح بذوبان الموظف واستغراقه ضمن متطلبات وأهداف العمل.

بالإضافة إلى العناصر التالية:

3-الشعور بالانتماء: نقصد به شعور الفرد بانتمائه لوظيفته ولفريقه وللمنظمة، ويتحقق ذلك من خلال مرافقة الموظف، من أجل تكييفه مع عوامل ومتغيرات بيئة عمله ووظيفته، وينتج على ذلك أيضا تحسن في مستويات الإنتاجية وتدني معدلات التغيب ودورات العمل وكلها عوامل ضرورية دالة على مستوى اندماج الموظفين في العمل.

4-المشاركة الفاعلة: وذلك بفتح مجال المساهمة الموظف في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله، وتشجيعه على المبادرة بالأفكار الجديدة، والآراء المختلفة التي يمكن أن تساهم في تطور المؤسسة.

5-تطوير الأداء: حيث يمنح التمكين للعاملين فرصة تحسين مهاراتهم، واكتساب المعرفة للاستعداد للمستويات أعلى من المسؤولية، وذلك بفضل دورات التدريب والندوات و ورشات العمل والمؤتمرات التي توفرها استراتيجية التمكين.

6-الشعور بأهمية العمل: فتمكين الموظفين بمنحهم صلاحيات ومسؤوليات أكبر يزودهم بالمعرفة الأداء الوظيفية، وفهم الموظف لأهمية وظيفته وموقعها وارتباطها بغيرها من الوظائف، ودورها في تحقيق الهدف العام للمنظمة، مما يساهم في تحقيق الذات والتميز.

7-تحقيق الرضا الوظيفي: من خلال منح الموظفين الاستقلالية وتنويع المهام وتحديد بدقة وتوفير التغذية العكسية والتركيز على علاقات العمل، وعلى الربط بين هذه العناصر الخمس التي تعتبر الأساس لتحقيق الرضا الوظيفي، كما يساعد التمكين على منح الأفراد القدرة على السيطرة على مجريات العمل والتقليل من ضغوطات العمل وزيادة شعورهم بالرضا.

المطلب الثالث: الاندماج الوظيفي واساليب قياسها.

اولا - خصائص ومميزات الاندماج الوظيفي¹

- يشير الاندماج الوظيفي أو المهني إلى جملة السلوكيات الدالة على قبول العامل لما يتلقاه من رب العمل والصادرة عن العامل نتيجة وجوده في التنظيم، حيث أنه يعبر عن مستوى الإشباع الذي ينتج عن درجة من المشاعر الوجدانية لدى الفرد اتجاه عمله؛

- هو علاقة ذات طبيعة نفسية تتسم بالحيوية والعلاقة الجدلية، وذلك من خلال عمل الفرد وتعبيره عن تفضيلاته الشخصية في سلوكيات العمل التي تعزز التواصل في العمل من خلال حضوره الشخصي المادي والمعرفي والعاطفي ونشاطه الفعال في الأداء داخل المؤسسات سواء الحكومية أو الخاصة، من خلال جهد وعمل دؤوب من طرفي المعادلة وهما الموظف والمؤسسة، فإن احتل طرف فإن المعادلة لن تتحقق لأن الاندماج الوظيفي يحصل عندما يكون أفراد المؤسسة أنفسهم مهينون الأدوار العمل، وذلك من خلال توظيف طاقاتهم والقدرة على التعبير عن أنفسهم جسديا ومعرفيا وعاطفيا أثناء أداء أدوارهم؛

- الاندماج الوظيفي هو بمثابة الطاقة الجسدية التي يبذلها الموظفون للاندماج في قيم المؤسسة وسلوكياتها، ويتعامل الجانب العاطفي مع كيف يشعر الموظفون اتجاه عملهم والطاقة العاطفية اللازمة في العمل²؛

- يوصف بأنه العاطفة والتعلق بالمؤسسة والفخر والرغبة في أن يكون المرء هو المتحدث باسم المؤسسة والداعي لها، وكذلك فهم أهدافها والعمل على تنفيذ استراتيجياتها، والمحافظة على قيمتها والكيفية التي يتوافق فيها الموظف مع التحفيز والرغبة في استثمار الجهد التقديري والذهاب إلى أبعد الحدود من ذلك؛

- يصف الاندماج الوظيفي مستوى الحماس والتفاني والإخلاص الذي يشعر به الموظف اتجاه وظيفته، والمؤسسة التي يعمل بها ويبدل الجهود المتميزة لتحقيق أهداف المؤسسة ونجاحها وتقدمها واستثماراتها والممارسة والمشاركة الفعالة التي تحدد محفزات الاندماج من داخل نفسية الموظف، والتركيز على الإجراءات والاستثمارات المؤسسة التي تساهم في دعمه للمشاركة؛

¹ خفة هدى، العوامل المؤثرة في الاندماج الوظيفي في المؤسسة الجزائرية، مذكرة ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2019-2020، ص 59

² مجدي أحمد، محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2003، ص 59.

ثانيا - أهداف الاندماج الوظيفي:

يحقق الاندماج الوظيفي في أي مؤسسة عدة أهداف وتمثل في نفس الوقت العناصر الضرورية والمساعدة على رفع مستوى اندماج الموظف في عمله والأبعاد الضرورية لتحقيقه أهمها:¹

1-تحقيق المساواة الاجتماعية: بمشاركة الموظفين في اتخاذ القرار وتشجيعهم على العمل في فرق وتحسين الاتصال بين المستويات الإدارية المختلفة، تقلل الفوارق بينها مع ضمان نظام أجور ومكافآت عادلة، هذا ما يعزز المساواة الاجتماعية ويعطي دلالة عن قوة العلاقة والانسجام الداخلي بالمؤسسة، وهذا ما يدعم الاندماج الموظف أكثر فأكثر ضمن عمله ومنظمته ككل.

2-بث روح التعاون: من خلال دفع الرغبة داخل الموظف نحو مساعدة زملائه والمشاركة من أجل تحسين سير العمل من خلال السلوك الحضاري ووعي الضمير، وذلك بدعم الأنشطة التعاونية وبث روح الفريق في العمل وتشجيع الفرد على المبادرة في خدمة المؤسسة، وكلها مبادئ تسمح بذوبان الموظف ضمن متطلبات وأهداف العمل.

3-الشعور بالانتماء: نقصد به شعور الفرد بانتمائه لوظيفته ولفريقه وللمنظمة، ويتحقق ذلك من خلال مرافقة الموظف، من أجل تكييفه مع عوامل ومتغيرات أخرى لبيئة العمل ووظيفته، وينتج عن ذلك أيضا

4-تحسن في مستويات الإنتاجية وتدني معدلات التغيب ودوران العمل: كلها عوامل ضرورية دالة على مستوى اندماج الموظفين في العمل.²

5-تطوير الأداء: حين يمنح للموظفين فرصة تحسين مهاراتهم واكتساب المعرفة للاستعداد لمستويات أعلى من المسؤولية، وذلك بفضل دوران التدريب والندوات وورشات العمل والمؤتمرات التي توفرها إستراتيجية المؤسسة المدعمة للاندماج الوظيفي .

¹خفة هدى، العوامل المؤثرة في الاندماج الوظيفي في المؤسسة الجزائرية، مذكرة ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2019-2020، ص 66.

²أحمد زكريا بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1985، ص 81.

6-الشعور بأهمية العمل: اندماج الموظفين يمنحهم صلاحيات ومسؤوليات أكبر ويزودهم بالمعرفة لأداء الوظيفة، وفهم الموظف وظيفته وموقعها وارتباطها بغيرها من الوظائف، ودورها في تحقيق الهدف العام للمنظمة، مما يساهم في تحقيق الذات والتميز.

7-المشاركة الفاعلة: من خلال فتح مجال المساهمة الموظف في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله، وتشجيعه على المبادرة بالأفكار الجديدة والآراء المختلفة التي يمكن أن تساهم في تطور المؤسسة.

8-تحقيق الرضا الوظيفي: من خلال منح الموظفين الاستقلالية وتنويع المهام وتحديد بدقة، وتوفير التغذية العكسية والتركيز على علاقات العمل، وعلى الربط بين هذه العناصر الخمس التي تعتبر الأساس لتحقيق الرضا الوظيفي، كما يساعد في منح الأفراد القدرة على السيطرة على مجريات العمل والتقليل من ضغوطات العمل، وزيادة شعورهم بالرضا والاندماج، وبالتالي الوصول إلى التكيف والاستقرار في العمل. فالفرد داخل التنظيم له مشاعر وأحاسيس، فإذا كان مستقر ويشعر بالراحة داخل بيئة عمله أو داخل التنظيم بصفة خاصة، فإذا يؤدي كل ما يملك من طاقة ومعرفة للوصول بالمؤسسة أو العمل الذي يعمله أحسن المراتب العليا.

9-الروح المعنوية للعمال: تؤسس الروح المعنوية عند العامل على أهم عناصر المؤسسة وهي نمط التسيير أو القيادة في المؤسسة أو المؤسسة، ذلك أن الروح المعنوية تشير إلى الشعور بالانتماء والارتباط في المشاعر مع الجماعة، إلى درجة وضع الفرد مصلحة الجماعة أولاً أو فوق مصلحته.

إذ أنها تفتح المجال للمشاركة العمال على نحو مباشر أو غير مباشر في اتخاذ القرار، من خلال ممثلين نقابيين يعبرون على آراء العمال وحاجاتهم وانشغالهم المتعلقة بالعمل وبالمؤسسة، وجعل مواقع العمل التنافسي الانفعالي لكل المهارات والقدرات التي يختارها العامل يرمي إلى استثمارها للشعور بالثقة في النفس.¹

ومن ثمة فالاندماج الوظيفي يحقق درجة الشعور بالروح المعنوية التي تعكس درجة توافق استجابة الفرد للموقف المحيط ودرجة تطابق أهدافه مع أهداف الجماعة وتقاليدها، وهذه الأخيرة التي تتحول إلى أعراف توجه العمل والعلاقات فيه، هذا ما يقلل من إصابة هذه الأخيرة بمرض الصراع الصناعي وإصابة العامل بالقلق والإحباط المهنيين.²

¹ شوقي ناجي جواد، السلوك التنظيمي في المنظمات، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009-2010، ص 116.

² محمود السيد أبو النيل، التحليل العملي لذكاء وقدرات الإنسان، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1969، ص 195.

إن الروح المعنوية تعتمد على خمسة عوامل رئيسية لتحقيق الاندماج والاستقرار بين الموظفين وكيفية تكيفهم فيما بينهم، هذه العوامل هي ثقة أعضاء المجموعة في هدفها وقيادتها، وفي بعضها البعض والكفاءة التنظيمية للمجموعة والحالة النفسية لأعضاء المجموعة.

لقد بينت الدراسات أن للالتزام التنظيمي والذي هو نتاج طبيعي للاندماج الوظيفي دور مهم في رفع الروح المعنوية للعاملين، فيجعلهم يحبون عملهم والمؤسسة التي ينتمون إليها، ويدفعهم للعمل بتعاون وحماس كبيرين لتحقيق الأهداف التنظيمية، إن الروح المعنوية تتحقق بشكل إيجابي عندما يشعر كل شخص بأنه يحقق أهدافه في الوقت الذي يساهم فيه في تحقيق أهداف منظمته.

ثالثاً- مظاهر الاندماج الوظيفي

بعد اندماج العامل في مجال عمله من بين الأمور الهامة التي تلعب دوراً مهماً في فعالية أدائه وبالتالي الرفع في إنتاجية المؤسسة وزيادة أرباحها، إذ لا يمكن للمؤسسة أن تحقق نجاحاً وتضمن إنتاجية عالية دون الاهتمام بمواردها البشرية والمحافظة عليها من ظاهرة التسرب الوظيفي، وذلك بتوفير كافة الظروف الملائمة للاندماج الوظيفي للعمال وسير العملية الإنتاجية ويمكن التعرف على أهم مؤشرات الاندماج الوظيفي فيما يأتي:¹

1- تماسك جماعة العمل : تعتبر المجموعات العمالية متطورة وشديدة التعقيد حيث يمكن تصنيفها إلى جماعات ثلاث تتمثل في جماعة الزملاء ، جماعة الرؤساء، وجماعة الإدارة والتي يمثلها المديرون ويمكن أن توصف المؤسسة بأنها جماعات متفاعلة مع بعضها البعض ولكل جماعة أهدافها ونشاطاتها لكن من جهة أخرى لا بد من تحقيق التعاون والتنسيق بين كافة هذه الجماعات للوصول إلى فعالية التنظيم وتحقيق الاندماج الوظيفي،² ويعتمد هذا على العلاقات الممتازة بين الجماعات ومدى التفاعل الكفء فيما بينها والتنسيق والتكامل والتقليل من حدة التنافس والصراعات، عن طريق توزيع الأدوار وتوفير فرص التقدم والترقية وفتح قنوات الاتصال والتفاعل بين أعضاء الجماعة للحفاظ على تماسكها واستمرارها في تحقيق أهدافها المشتركة فنجاح

¹ خفة هدى، العوامل المؤثرة في الاندماج الوظيفي في المؤسسة الجزائرية، مذكرة ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة 08 ماي 1945، قلعة، 2019-2020، ص 69.

² جابر عوض سيد حسن، العمل مع الجماعات، دار السلام دون طبعة الإسكندرية، مصر، 2002، ص 135.

الجماعة في الوصول الأهداف المحددة لها يزيد من ثقة الأعضاء بأنفسهم ويدفعهم إلى بذل جهد أكبر وإلى زيادة درجة الولاء والانتماء للجماعة¹.

2-الراحة النفسية والشعور بالأمان الوظيفي : يحقق الاندماج الوظيفي للفرد العامل الراحة النفسية والإحساس بالأمان الذي يعد من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الصحة النفسية للفرد فهو يشعر بالأهمية والانتماء لبيئة عمله والاطمئنان والاستقرار بكافة أنواعه، وتظهر أهمية حاجة الأمان عند ماسلو بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية في شعور العامل بالاطمئنان على استمراريته في العمل وعلى مستقبله المهني وعلى صحته وعلى عائلته وتأمين العيش الكريم لهم يعتبر هاجسا يلاحقه طول مدة حياته فالعامل يبقى محاطا بضرورة مختلفة من التأمينات الاجتماعية مثل: التأمين ضد العجز وحوادث العمل والأمراض المهنية والشيخوخة والبطالة والوفاء، وعند تحقيقه هذا المطلب ينعكس بالإيجاب على أدائه لأن الإحساس بالأمان شرط من شروط الصحة النفسية وإذا كان أمن الفرد أساس توازنه النفسي فإن أمن الجماعة أساس الإصلاح الاجتماعي، وبعد الشعور بالأمان من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واندماجه، وتساهم برفع الروح المعنوية للأفراد، وتؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية والتنوعية، ولو أخذنا على سبيل المثال العمل في المنظمات اليابانية فهو يقوم على أساس التوظيف مدى الحياة، حيث نجد أن العامل الياباني يجد أن حياته في منظمة واحدة ولا يخرج منها إلا عند من التقاعد والبالغ لديهم 55 سنة عادة، هذا ما يجعل العامل الياباني يشعر بالولاء والانتماء للمنظمة التي يعمل بها، وتلقائي في بذل أقصى مجهود بكل ثقة ومصادقية لتحقيق أهداف المؤسسة وتحقيق رغباته وإشباع حاجاته.

3-ولاء العامل و شعوره بروح معنوية عالية تبرز ظاهرة الاندماج الوظيفي في السلوكيات المعبرة عن حالة الارتياح الوجداني للعامل في عديد من الأوجه، أهمها ولاء العامل للمؤسسة التي يعمل بها وثقته وتحمسه وتواجهه بها، والسعي إلى تحقيق أهدافها نظرا لما تتيح له من فرص التعبير عن ذاته وقدراته والمشاركة الفعلية، فيما يتعلق بعمله وإحساسه بأهميته وأثره في المؤسسة، حيث أن تحديد موقع العمل بالمؤسسة وتحديد الأجر المتقاضى من طرف العامل مسبقا قبل الاتفاق على العمل، وكذلك تحديد محتوى العمل المؤدى وتزويد العامل بالأدوات والآلات والأجهزة اللازمة لأداء العمل على نحو كامل ومقلل للجهد المبذول من طرف العمل كل هذه العوامل تزيد من ولاء العامل وشعوره بأهميته في المؤسسة وأهمية المؤسسة بالنسبة إليه؛

¹روحي مروح، عبادات، تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، دار سماء للنشر والتوزيع الإمارات العربية المتحدة، دبي، 2012-2011، ص 118.

4- المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات إن الاتجاه الحديث في إدارة الأعمال يرمي إلى قيام رئيس العمال بإشراك العمال في وضع أهداف الجماعة وتحديداتها، وفي رسم الخطط وتنفيذها، مع فسخ المجال لكل فرد في التنظيم بإبداء الرأي والنقد والمشاركة الفعلية والتعاون في النشاطات، وتشير الدراسات والبحوث المختلفة إلى أن عدم وجود المشاركة العمالية يؤدي إلى الصراع، وانخفاض مستوى الإنتاجية وظهور مشكلات العمل المختلفة ما يشكل حالة من الاندماج في المؤسسة.¹ وقد أشار بلاك وأكرز أن الصناعة الأمريكية كانت معزولة على المنافسة العالمية لمدة طويلة، ومنذ الثمانينات بدأ الاهتمام بتحسين حياة العمال عن طريق تدعيم عملية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات والأمر الذي أدى إلى ارتفاع الإنتاجية وحل كثير من مشكلات العمل. وحتى تتحقق هذه الأهداف يجب إشراك العمال والإطارات في المؤسسة، وإعداد الخطط عن طريق إيجاد جو من الحوار المستمر والفعال إذ على المؤسسة أن تعتبر العامل كنوع من الشريك والمتعاون، له الحق في إبداء رأيه في سير العملية الإنتاجية حتى لا يشعر أنه مجرد آلة تحرك من طرف الإدارة كما شاءت بل هو العضو الفعال في المؤسسة فهذا يزيد من انتماءه وولائه لهذه المؤسسة ويقوي روابط التضامن والتعاون بين جماعات العمل؛

5- الرضا الوظيفي: يرى والكر أن تخطيط الموارد البشرية هي عملية إدارية متكاملة وليست جزء من وظيفة التوظيف حيث أنها تتعلق بتحديد احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية في ظل الظروف المتغيرة، وتطوير الأنشطة الضرورية لإشباع هذه الحاجات، ويساهم تخطيط القوى العاملة في رسم وترشيد سياسات وبرامج الاستقطاب والاختيار وتخطيط وتطوير المسار الوظيفي، والتدريب والنقل والترقية على مستوى المؤسسة.

فمن خلال الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، تضمن المؤسسة درجة عالية من الرضا الوظيفي من جانب العاملين، لأن بعملية التخطيط المسبقة يتم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، فلا يكون هناك حالة من الاستياء والتذمر وغموض لدى العمال، فإذا كان هناك لبس أو اختلاط في الأدوار فهذا يؤثر سلباً على سير العملية الإنتاجية وعلى اندماج العمالة في المؤسسة، فعلى المؤسسة تخطيط الموارد البشرية وتهيئة مناخ تنظيمي تسود فيه علاقات منسجمة لتقضي تماماً على الصراعات والخلافات التي تنشأ بين العمال جراء التنافس وعدم التوازن في الأدوار، خاصة إذا كان هناك اختلافات في المؤهلات والكفاءات بين العمال، فلا بد من تحديد المهام كل حسب مؤهلاته وكفاءته وخبرته في المجال الذي ينتمي إليه.²

¹ روجي مروح عبيدات، مرجع سابق، ص 125.

² محمود فتوح: إدارة الموارد البشرية، دار الرباط، سوريا، 2009، ص 192.

إن الاندماج الوظيفي داخل جماعات العمل هو مظهر من مظاهر الاندماج الاجتماعي، فهو صورة مصغرة وفروع من فروعها، فالاندماج الموظف مرتبط اندماجه اجتماعيا، فالثقة التي تعتبر مظهر من مظاهر الاندماج اجتماعيا، لا بد أن تكون مرتبط بالاندماج الوظيفي، فالثقة تكون متبادلة سواء في المجتمع في الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، فهي تربط معايير وقيم أو ما يسمى بالاندماج المعياري القيمي، والمقصود به هو تبنى الفرد لقيم ومعايير تمكنه من الاندماج والقبول بين أفراد جماعة العمل فالقيم لها وظيفة التوجيه السلوك الأفراد في أماكن العمل، إضافة إلى مظهر آخر هو المشاركة التي توصف المشاركة الكاملة المستمرة في الاهتمام بالشأن العام في المؤسسة وأفراد جماعة العمل أن يشاركوا جميعا في شأن المؤسسة والدفاع عنها.¹

رابعا: أبعاد الاندماج الوظيفي: توضح العناصر التالية نقاط ضرورية من أجل رفع مستوى الاندماج الموظف في عمله وتتمثل هذه الأخيرة فيما يلي:²

1-تحقيق المساواة الاجتماعية: وذلك بمشاركة الموظفين في اتخاذ القرار، وتشجيعهم على العمل في فرق وتحسين الاتصال بين المستويات الإدارية المختلفة، مع ضمان نظام الأجور والمكافآت، وهذا ما يعزز المساواة الاجتماعية وبعض دلالة عن قوة العلاقة والانسجام الداخلي بالمؤسسة.

2- بث روح المواطنة: دفع الرغبة داخل الموظف نحو المساعدة زملائه، والمشاركة من أجل تحسين سير العمل، من خلال الإيثار والسلوك الحضاري والروح الرياضية ووعي الضمير، بدعم الأنشطة التعاونية وبث روح الفريق في العمل، وتشجيع الفرد على المبادرة في خدمة المؤسسة.

3-الشعور بالانتماء: أي شعور الفرد بانتمائه لوظيفته ولفريقه وللمنظمة، ويتحقق ذلك من خلال موافقة الموظف، من أجل تكيفه مع عوامل ومتغيرات بيئة عمله ووظيفته، وينتج على ذلك أيضا تحسين في المستويات الإنتاجية ولدى معدلات التغيب ودوران العمل وكلها عوامل ضرورية دالة على مستوى اندماج الموظفين في العمل .

¹شويمات كريم، جمال معتوق، العامل بين الاندماج المهني والاغتراب في العمل، الملقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلوجي والسوسيولوجي، جامعة سعيد دحلب البلدة، 2003، ص 338.

²خليدة بلكير، تحليل مواقف واتجاهات مسيري المؤسسات الجزائرية الماء التمكين كأداة التحقيق الميزة التنافسية، المروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، قسم علوم التسيير، كليا العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم السيرة جامعة امراي، 2012/2013، ص 108.

4-المشاركة الفاعلة: وذلك بفتح مجال المساهمة الموظف في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله، وتشجيعه على المبادرة بالأفكار الجديدة والآراء المختلفة التي يمكن أن تسهم في تطور المؤسسة.

5-تطوير الأداء: حيث يمنح للعاملين فرصة تحسين مهاراتهم، واكتساب المعرفة للاستعداد للمستويات أعلى من المسؤولية وذلك بفضل دورات التدريب والندوات و ورشات العمل والمؤتمرات.

6-تحقيق الرضا الوظيفي: من خلال منح الموظفين الاستقلالية وتنويع المهام وتحديد بدقة وتوفير التغذية العكسية والتركيز على علاقات العمل، وعلى الربط بين هذه العناصر التي تعتبر الأساس لتحقيق الرضا الوظيفي.

خامساً: قياس الاندماج الوظيفي: إن قياس الاندماج الوظيفي يعتمد على طريقتين، الأولى تعتمد على المقاييس الموضوعية المتمثلة في الغياب والتأخر عن العمل، ودوران العمل، أما الثانية فهي المقاييس الذاتية التي تعتمد على إجابات العاملين عن أسئلة وعبارات تطرح عليهم لمعرفة آرائهم حول الموضوع: ¹

وهذه الطريقة الأخيرة عرفت عدة مقاييس متعارف عليها لقياس الاندماج الوظيفي تذكر منها (التلواني واخرون)2015:

-مقياس لودال وكننجر (Lordahl& Keinger) 1965؛

-مقياس كاننجو (Kanung) 1982 ؛

-مقياس وايت وارج (White& Ruh) 1973؛

-مقياس باولي (Paullay et al) 1994؛

¹عسلي نورالدين، دراسة اثر الاندماج الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات العمومية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 11، العدد 01، ص 142.

المبحث الثاني: مفاهيم أساسية حول الالتزام الوظيفي

يعتبر الالتزام التنظيمي أحد المفاهيم الأساسية التي تصف العلاقة بين الموظف والمؤسسة جنباً إلى جنب مع مفاهيم مماثلة مثل الالتزام بالعمل والرضا الوظيفي، فقد اعتبر أحد أهم الموضوعات البحثية الرائدة لأكثر من 30 سنة.

المطلب الأول: ماهية الالتزام الوظيفي.

أولاً: مفهوم الالتزام الوظيفي.

عرفت بأنه القوة النسبية التطابق والمشاركة فيها أما يوركنان فقد عرفه بأنه " ارتباط جزئي وعاطفي بأهداف وقيم المؤسسة، ودور الشخص فيما يتعلق بهاته الأهداف والقيم بالمؤسسة من أجل مصلحتها الخاصة بغض النظر عن قيمتها المفيدة تماماً"، كما عرفه سلانسيك بأنه "الحالة التي يكون فيها الفرد ملزماً بأفعاله، ومن خلال هذه الأفعال تصبح معتقدات تدعم مشاركته الخاصة، أما بالنسبة لأوراييلي وشائمان فقد عرفوا الالتزام التنظيمي بأنه التعلق النفسي الذي يشعر به الفرد في المؤسسة، الأمر الذي يعكس استيعاب الفرد وتبنيه الخصائص وتصورات المؤسسة"، في حين عرفه كل من الآن وماير بأنه "الحالة النفسية التي تربط الفرد بالمؤسسة ما يقلل احتمال دوران العمل". ومن خلال التعريفات السابقة يمكن القول بأن الالتزام التنظيمي هو مدى شعور الفرد بالانتماء والارتباط بالمؤسسة التي يعمل بها ومدى رغبته الكبيرة في الاستمرار معها وتحقيق أهدافها.¹

وبدأت الدراسات المتعلقة بالالتزام التنظيمي في سنة 1956 بدراسة، وبعدها توالى الدراسات التي اعتبرت الالتزام التنظيمي أهم الموضوعات البحثية الرائدة، فقد كان بورتر وسميت سنة 1970 من أوائل

¹ نصر الدين بقودة، مديرة سلامي، أهمية مستوى الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العمل لدى العاملين دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بباتنة، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر / المجلد 04، العدد 01 / جوان 2020، جامعة قاصدي مرباح ورقلة. 10/06/2020، ص. 46.

الباحثين الذين قدموا تعريفاً للالتزام التنظيمي، حيث عرفاه بأنه القوة النسبية لتطابق أو تماثل الفرد مع مؤسسة معينة والمشاركة فيها:¹

عرف بأنه الشعور بالارتباط القوي والعاطفة للمؤسسة التي يعمل بها الفرد من خلال الإيمان بأهدافها وقيمها الالتزام التنظيمي هو ارتباط الفرد وتوافقه واحتوائه مع المؤسسة التي يعمل فيها، وهو تعبير عن رغبة الموظف في الاستمرار والرغبة في بذل الجهود والمحافظة على عضويته فيها بالعمل في المؤسسة لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيقها.

كما يعرف بأنه "حالة نفسية واجتماعية تدل على درجة تطابق أهداف العاملين مع أهداف المؤسسة وشعور كل طرف بواجباته تجاه الطرف الآخر، والتمسك بقيم وأهداف المؤسسة والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها.

فالالتزام التنظيمي يعبر عن الارتباط النفسي للعاملين بالمؤسسة ويقلل من احتمال مغادرتهم لها، وهو رغبة قوية لدى العاملين للبقاء في المؤسسة، وتحقيق أهدافها وتقبلها والاستعداد للعمل على انجاز الطموح التنظيمي، حيث يشعرون بالاعتزاز بالعمل واستيعاب أهدافها والاستعداد لبذل جهود فيها نتيجة لوجود هذه الرابطة الطوعية، فالعاملون يعتبرون معاملة المؤسسة لهم معاملة إيجابية فمن الأرجح أن يرتبطوا نفسياً بالمؤسسة، أما إذا شعروا أن معاملة الإدارة لهم سيئة أو غير عادلة، ضعف ارتباطهم بالمؤسسة وزاد احتمال انسحابهم منها ومغادرتهم.

من خلال التعريفات السابقة يمكن القول بأن الالتزام التنظيمي هو مدى شعور الأفراد بالانتماء والارتباط والاعتزاز بالمؤسسة والإخلاص لها، ومدى رغبتهم الكبيرة في الاستمرار بها مدة أطول وتحقيق أهدافها، وهذا نتيجة لتوافق أهدافهم وقيمهم مع أهداف وقيم المؤسسة وتبنيهم واقتناعهم بتلك الأهداف والقيم والمشاركة الفعالة في تحقيقها، مما يؤدي بالعاملين إلى الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المؤسسة، وهذا ما سيحقق مجموعة من النتائج الإيجابية لصالح المؤسسة والتي من بينها: ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي، تعزيز

¹بوكر نعورة، أحمد تي، أثر الفقة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى المؤسسة الاقتصادية - دراسة ميدانية بوكالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجاء بالوادي، مخبر اقتصاديات المنظمات والبيئة الطبيعية، المجلد 15، العدد 01، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الوادي، 2020،

حالات الولاء والرغبة بالبقاء في المؤسسة، ويخفض من . حالات ترك العمل ودوران العمل، وتقليل الغياب والصراع في المؤسسة، دعم سلوك المواطنة التنظيمية .

ثانيا: أهمية الالتزام التنظيمي: يشكل الالتزام التنظيمي أحد أهم المتغيرات التنظيمية في الوقت الحالي التي تحتل مكانة كبيرة، وذلك لكونه:

-يساعد الالتزام التنظيمي العالي الذي يتحلى به الموظفون في المؤسسة بالاحتفاظ بموظفيها لأطول فترة ممكنة ما يجعل المؤسسة أكثر قدرة على المنافسة في الوسط الذي تنشط فيه...

- يكون الموظف الملتزم صاحب أداء تنظيمي عالي، فالموظف الملتزم سيكرس كل قدراته ومجهوداته للمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة؛

- يعد الالتزام التنظيمي للموظف أمرا مهما لأداء المؤسسة، فهو يتجلى في مهارات الموظفين وأدائهم وتفانيهم في أداء واجباتهم لتحقيق الأهداف والغايات التنظيمية المحددة؛

- يساهم الالتزام التنظيمي الذي يتحلى به الموظفون في بناء علاقات اجتماعية جيدة بين العاملين في المؤسسة مما يمكن من توفير مناخ تنظيمي ملائم؛

- عمل الالتزام التنظيمي على تقليل الكثير من الظواهر السلبية التي قد تعرفها المؤسسة في حالة الأزمات، كالارتفاع في معدل الغيابات والتسرب الوظيفي والانخفاض مستوى الأداء؛

ثالثا: خصائص الالتزام التنظيمي: وقد ارتبط مستوى الالتزام التنظيمي ببعض الظواهر السلبية كالغياب والتأخر عن العمل وتسرب العمال وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى أنه يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية وخاصة التنبؤ ببقاء العاملين أو تركهم العمل، كما بعد الالتزام التنظيمي ترجمة للرجات والميول والاعتقادات التي تكون داخل الفرد تجاه منظمته إلى سلوك إيجابي يدفع بالمؤسسة إلى التقدم والبقاء. وعليه نستنتج مجموعة من خصائص الالتزام التنظيمي:¹

-الالتزام التنظيمي متغير نفسي داخلي ناتج عن ظروف موقفه، فهو يعتمد على الخصائص المحيطة بالفرد؛

¹ بن صافية فاطمة الزهرة، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي والمناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، مجلد 01، عدد 03، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارات الصناعية بالروية، جامعة الجزائر 2، ص 09.

- كما اعتبر كاتجاه، أي أنه يمكن الاطلاع عليه من خلال مجموعة من المؤشرات مثل الغياب والدوران والفعالية؛

- الالتزام التنظيمي يعبر عن قوة التمسك بأهداف وقيم المؤسسة وعن الرغبة في الاستمرار فيها؛

- يتميز الالتزام التنظيمي بأن درجة ثباته ليست مطلقة، كما تتأثر درجة ونوع الالتزام التنظيمي بكل من جماعة

العمل الرؤساء المرؤوسين، والعوامل التنظيمية، وهو بناء متعدد الأبعاد تؤثر في بعضها البعض؛

المطلب الثاني: طرق قياس الالتزام الوظيفي وابعاد.

حدد ألان وماير ثلاثة أنواع من الالتزام التنظيمي وهي الالتزام العاطفي والمعياري (الأخلاقي) والمستمر والتي

ستوضحها في النقاط التالية:¹

- الالتزام العاطفي وهو الارتباط النفسي بالمؤسسة نتيجة تأثر الفرد بدرجة إدراكه الخصائص عمله، من استقلالية

وأهمية ومهارات مطلوبة ومدى قرب من المشرفين، كما يتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد بأن البيئة التنظيمية التي

يعمل بها تمكنه من المشاركة في صنع القرار. ويمثل مؤشر يعكس توجه إيجابي أو شعورا تعاطفا من قبل الموظف نحو

التنظيم، وهذا يعني أن الأفراد الذين يظهرون معدلات عالية من الالتزام الوجداني نحو منظماتهم يبقون فيها بسبب

علاقة الحب أو الميل الذي يشعرون به نحو تلك التنظيمات ويرى آخرون أن الالتزام العاطفي يعبر عن قوة ورغبة

الفرد في الاستمرار بالعمل بمنظمة معينة لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويرغب في المشاركة لتحقيق تلك

الأهداف. وقد يتطور الالتزام العاطفي للفرد اعتمادا على ثلاث أسس وهي:²

- القيم المشتركة؛

- وضوح الأهداف وتطابقها؛

- الاندماج الشخصي؛

¹ نصر الدين قعودة، مديرة سلامي، أهمية مستوى الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العمل لدى العاملين دراسة حالة مديرية توزيع

الكهرباء والغاز بباتنة، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر / المجلد 04، العدد 01 / جوان 2020، جامعة

قاصدي مرياح ورقلة. 10/06/2020، ص 47.

² فاطمة بن طالب، عبد الرؤوف حجاج، أثر البيئة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للعاملين بالقطب الجامعي الثاني جامعة قاصدي مرياح، ورقلة،

مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، ص 39 (ABPR) المجلد: 16 - العدد: (01) / الشهر: جوان 2020،

فالأفراد الذين يكون ارتباطهم الرئيسي بالمؤسسة نابع من شعورهم العاطفي تجاه المؤسسة فإنهم يستمرون في ذلك العمل.

-الالتزام المستمر ويشير إلى الرغبة القوية للفرد المواصلة العمل مع المؤسسة بسبب حاجته للبقاء في المؤسسة وعدم وجود بدائل أخرى للفرد ما يجعل ترك العمل مكلفا ويسبب خسارة كبيرة للفرد، فهو ارتباط مصلحي بين الفرد والمؤسسة يقوم على درجة المنفعة التي يتحصل عليها الفرد نظير بقاءه بالمؤسسة؛

-الالتزام المعياري وهو التزام الفرد بالبقاء في المؤسسة والذي يتأثر بالجانب الأخلاقي لدى الفرد والذي قد يكون نتيجة توافق الأهداف وقيم المؤسسة مع أهداف وقيم الفرد، أو غالبا ما يعزز هذا البعد المشاركة الإيجابية للفرد مع المؤسسة ومساهمته في رسم ووضع الخطط والسياسات العامة للمؤسسة؛

ولقد طرح بعض الباحثين ممن اهتموا بدراسة الالتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية عددا من الأبعاد التي توضح طبيعة ومفهوم الالتزام التنظيمي وهي تشكل أعلى نسبة اتفاق بين الباحثين وهي ما يلي: ¹

1-الالتزام الشعوري: هو الدرجة التي يكون فيها الفرد مرتبط سيكولوجيا بالمؤسسة من خلال مجموعة من المشاعر (الولاء، التعلق، الحنان، السعادة، الانتماء، الرغبة) فهو التزام نابع من شعور الفرد بالارتباط نحو المؤسسة والانغماس فيها وتطابق أهدافه مع أهدافها، وان قيمه تنسجم مع قيمها الأمر الذي وقد يتطور الالتزام، يمنحه متعة في ارتباطه معها الشعوري للفرد اعتمادا على ثلاث أسس متمثلة:

-القيم المشتركة؛

-وضوح الأهداف وتطابقها؛

-الاندماج الشخصي؛

2-الالتزام المعياري: ويعكس شعور الفرد بالمسؤولية والواجب تجاه المؤسسة والعاملين فيها الذي يحتم عليه الوفاء لتلك المؤسسة، وللقيم الشخصية التي يؤمن بها الفرد دور كبير في بلورة هذا النوع من الالتزام فشعور الفرد بالالتزام والواجب بالبقاء مع المؤسسة قد ينبع من القيم والمبادئ الشخصية التي يحملها الفرد قبل دخوله

¹تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 83، 2010، ص 179.

المؤسسة (التوجه الثقافي أو العائلي) أو بعد دخوله المؤسسة، وقد يكون للقيم العائلية التنظيمي الأعراف أو الدين الذي يؤمن به الفرد الأثر في تكوين الالتزام المعياري.

3-الالتزام المستمر: وهو يعبر عن الرغبة القوية في التمسك بأهداف وقيم المؤسسة وعدم القدرة على التضحية بها لزيادة التكاليف المترتبة عليها، واستعداد الفرد للبقاء في المؤسسة بسبب استثماراته الشخصية التي لا يمكن له الاستغناء عنها وتمثل علاقات وزملاء العمل التقاعد المهنة والمهارات مدة الخدمة المنافع الأخرى كل هذه تجعل ترك المؤسسة للعمل في مكان آخر أمراً مكلفاً بدرجة كبيرة بالنسبة للفرد.

4-لعوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي : هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الالتزام التنظيمي منها يقع داخل وخارج بيئة المؤسسة وقد تباينت آراء الكتاب والباحثين حولها ، فبحوث السبعينات والثمانينات أكدت على ثلاث عوامل رئيسية تمثلت (بالسماح الشخصية الخصائص الوظيفية ، الخصائص التنظيمية) أما بحوث التسعينات فقد اضافة العوامل البيئية (فرص العمل البديلة) لتأثيرها بالالتزام التنظيمي، وفي دراسة حديثة تم تحديد العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي بخصائص الوظيفة وحالات الدور بالنسبة للفرد كتحديد العمل وتحدياته وعلاقات القائد بالأعضاء بالإضافة إلى الخصائص التنظيمية.

5-بناء ثقافة الالتزام التنظيمي: مما لا شك فيه أن الالتزام التنظيمي ينطوي على قيم يؤمن بها الفرد ومشاعر يكنها للمنظمة التي يعمل فيها، فالالتزام يؤلف جزء من ثقافة المؤسسة، ولكن هل الالتزام التنظيمي متأصل في الفرد؟ وهل يمكن للمنظمة بنائه؟ إن الإجابة على مثل هذه التساؤلات ليست بالبساطة المتوقعة، فالالتزام مكنون داخلي غير ملموس ويمكن الاستدلال عليه من خلال بعض السلوكيات التي يبدئها الفرد، فهو يحمل بعض جوانب الالتزام قبل دخوله المؤسسة.

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي وأثر الاندماج الوظيفي عليه.

هناك العديد من العوامل التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في درجة الالتزام المؤسسي للعاملين من أهمها :

1-ثقافة الفرد: الإنسان هو نتائج ثقافته فقيم المجتمع والتنشئة الاجتماعية للفرد في البيت والمدرسة والجامعة والعمل وغيرها من مكونات الثقافة تساهم في تعزيز جوانب هامة في شخصية الفرد واتجاهاته إزاء الإخلاص في العمل والأمانة والانتماء والالتزام .

2-توقعات الفرد من العمل: في حالة عدم وجود فروق فردية بين توقعات الفرد من عمله وبين الواقع ذلك العمل، فإن ذلك يؤثر في مستوى الالتزام المؤسسي لذلك الفرد .

3-وضوح الأهداف: أن وضوح الأهداف المؤسسة أمام العاملين من شأنه العمل على زيادة الالتزام المؤسسي فكلما كانت تلك الأهداف واضحة كلما كان فهم الأفراد لما هو مطلوب منهم تحقيق أفضل وأكثر شمولاً، مما يساعد في تعزيز الالتزام المؤسسي لديهم .

4-العلاقة مع المرؤوسين: أن العلاقة الجيدة بين الرؤساء والمرؤوسين تؤكد وجود ثقة متبادلة بين الأطراف، مما يعزز من نظرة الفرد الإيجابية إلى المؤسسة واستمراره في العمل فيها إن المسؤولية العيادة أهمية كبيرة في حياة المنظمات واستمراريتها، فعليها مسؤولية اختيار الأهداف وتنمية ولاء الأفراد وانتماءهم وبناء الثقة وتحقيق الأهداف والفائد الناجح هو الذي يستطيع أن يعمل على زيادة درجات الالتزام المؤسسي لدى العاملين، ويدعم اعتقادهم بأهمية التنظيم، ويبعث بينهم الرغبة في بذل المزيد من الجهد المبدع وينمي فيهم الرغبة فيا لمحافظة على العلاقات التنظيمية الجيدة، والعمل على تطوير التنظيم والأفراد من حيث الاحترام ومراعاة المشاعر وزيادة الرغبة بالعمل.

5-سمات الوظيفة:بناء الوظيفة على أساس استقلالية أكبر وجدية أكبر في العمل تشكل دافعا للفرد على بذل المزيد من الجهد بالتالي فان خصائص معينة للوظيفة يمكن أن تزيد من إحساس الفرد بالمسؤولية وبالتالي شعوره بالانتماء للمنظمة.

6-مدى تشجيع المؤسسة للالتزام:يقع على المؤسسة دورا أساسيا في تعزيز الالتزام من خلال إعطاء الموظف حقوقه وتحفيزه وتوفير مناخ الإبداع وغير ذلك من الأمور التي تؤثر على الموظف وتشجيعه على الالتزام وتكمل المشكلة الكبرى في أن بعض المنظمات تتبع سياسات محددة في الأوقات الصعبة، ثل تخفيض عدد الموظفين، أو إعادة هندسة العمليات بهدف توفير الأموال والتقليل من خسائرها، هذه الإجراءات تؤدي إلى إضعاف ثقة العاملين بالإدارة وبالتالي أضعاف درجة الالتزام المؤسسي لدى العاملين.

المبحث الثالث: تحليل الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية.

سنحاول في هذا المبحث استعراض مختلف الدراسات السابقة التي تناولت موضوعنا، ومحاولة تمييز دراستنا الحالية عن الدراسات السابقة وذلك بهدف معرفة هذه الدراسات والاستفادة منها في توجيه دراستنا الحالية.

المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالاندماج الوظيفي.

يتناول هذا المطلب عددا من الدراسات السابقة التي تعرض متغير الاندماج الوظيفي.

الدراسة الأولى: السيد عبد الدائم عبد السلام سكران، محيط العمل والالتزام التنظيمي والاندماج الوظيفي كعوامل في نموذج الدافعية للعمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة اختبار الصدق نموذج إداري في مجال التربية وعلم النفس، كلية التربية - جامعة الزقازيق، مصر.

احتل السؤال المتعلق بالعوامل التي تدفع منسوبي المؤسسة إلى العمل والالتزام التنظيمي مكانة بارزة في أجندة السيكولوجيين منذ مطلع القرن العشرين، حيث شكلت علاقة دافعية العمل بالأداء واحدا من أهم مفاتيح القضايا في البحث المتعلق بالسلوك التنظيمي.. في إطار ذلك حاول الباحث التعرف على المكونات الفاعلة في نماذج الدافعية للعمل، من خلال اختبار صدق أحد تلك النماذج، والذي أطلق عليه الباحث النموذج الإداري نظرا لأن مصممه اختاروا عينة من العاملين في مؤسسات غير تربوية، لتطبيقه في مجال التربية وعلم النفس بجانب التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي والاندماج في العمل كمتغيرات دافعية، ومستوى تقدير مكونات محيط العمل كعوامل مستقلة، لدى (206) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، استجابوا لمقاييس مكونات نموذج العمل بعد ترجمته وتقنيته، وباستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة تم تحليل البيانات، وتوصل الباحث إلى النتائج التالية :

-مسارات العلاقة بين متغيرات النموذج الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تتطابق مع المسارات الأصلية لنفس النموذج؛

-مستوى تقدير عينة البحث المكونات محيط العمل الجامعي كان مرتفعا؛

-وجود فروق بين الذكور والإناث في تقدير مكونات محيط العمل فيما يتعلق بالخصائص الوظيفية وتحقيق الحاجات لصالح الذكور بينما لم توجد فروق في تقدير الشروط الخارجية؛

-وجود فروق في تقدير مكونات محيط العمل المتعلقة بالخصائص الوظيفية وتحقيق الحاجات بين أعضاء هيئة التدريس ترجع للتخصص، والدرجة العلمية، بينما لم توجد فروق في تقدير الشروط الخارجية ترجع لنفس السبب؛

-مستوى كل من الاندماج الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة البحث كان مرتفعاً؛

-وجود فروق الذكور والإناث في الاندماج الوظيفي لصالح الذكور، بينما لم تكن هناك فروق في الالتزام التنظيمي؛

-وجود فروق في الاندماج الوظيفي والالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس ترجع للتخصص، والدرجة العلمية؛

-يمكن التنبؤ بمستوى تقدير عضو هيئة التدريس لمكون الخصائص الوظيفية، وكذلك تقديره المكون حاجات عضو هيئة التدريس، بينما لم يكن هناك تنبؤ بالاندماج الوظيفي والالتزام التنظيمي من خلال خبرة عضو هيئة التدريس؛

ويهدف البحث الحالي إلى اختبار مدى صدق نموذج روبرت روه و آخرين كنموذج إداري لاستخدامه في المجال التربوي لتحديد الدافعية للعمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، حيث يشمل العديد من المتغيرات المرتبطة بيئة العمل والتي قلما نجدها مجتمعة في أي نموذج آخر وهذا هو الهدف الأساس، وأيضاً للتعرف على مستوى تقدير أعضاء هيئة التدريس المكونات محيط العمل الجامعي، كمتغيرات داخلية، ومستوى الالتزام التنظيمي والاندماج في العمل كمتغيرات دافعية في النموذج الإداري ومدى تباينها باختلاف كل من: النوع والتخصص والدرجة العلمية.

الدراسة الثانية: مرزوق سارة، دراسة أثر التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 04، العدد 03، ديسمبر 2017، جامعة قسنطينة 02.

هدفت الدراسة لتوضيح مدى تأثير تمكين الموظفين على مستوى اندماجهم في الوظيفة، وذلك من خلال تقديم إطار مقترح لتحقيق تمكين الفرد، ثم توظيف الأسلوب الإحصائي التحليلي، وتوزيع استبيانات الدراسة استجابات الموظفين بمجمع عموري حول مستوى التمكين الذي يوفره لهم المجمع، ومدى تأثيره على مستوى اندماجهم بالوظيفة، تم تحليل المعطيات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، حيث خلصت الدراسة إلى أهمية تبني المنظمات المعاصرة التمكين كمنهجية لتحقيق كفاءة وفعالية الموظف، بما يضمن تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة ككل.

الدراسة الثالثة: دراسة ناهد إسماعيل الحمداني، ريم السعيد علي الجميل 2011 تحت عنوان " الاندماج الوظيفي ودوره في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة الآراء عينة من العاملين في مستشفى ابن الأثير والخنساء في محافظة نينوى " - بغداد، مجلة البحوث المستقبلية العدد 36، كلية الحداثة، جامعة الموصل، 2011

هدفت الدراسة إلى بيان طبيعة العلاقة والتأثير للاندماج الوظيفي في تعزيز الرضا الوظيفي معتمداً في ذلك على فرضيتين أساسيتين اختبرنا في مستشفى ابن الأثير والخنساء، فقد اعتمد الباحثان الاستبانة بوصفها أداة رئيسية لجمع البيانات إذ تم استقصاء آراء (56) عاملاً المتمثل في الكوادر الطبية والفنية وقد تم استرجاع (50) استمارة، واستخدمت عدة أساليب إحصائية لذلك ومن بينها، spss، وقد توصلت إلى عدة نتائج أهمها:

-وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين الاندماج الوظيفي والرضا الوظيفي؛

-تؤثر متغيرات الاندماج الوظيفي معنوياً في تحقيق الرضا الوظيفي على المستوى الكلي ومستوى المتغيرات الفرعية و أوصت الدراسة بجملة من المقترحات أهمها:

-ضرورة قيام المنظمات المبحوثين بتوفير بيئة عمل ملائمة للعاملين (تدفئة، تبريد، إضاءة)، وكذلك تقديم خدمات ملائمة؛

-للأفراد العاملين ضرورة إقامة دورات تدريبية لكل العاملين لغرض تنمية مستوى أدائهم وتطويره ضرورة إنشاء وحدة للتطوير الإداري للكشف عن المعوقات التي تؤثر في الأفراد العاملين وسير عملهم من خلال وضع برامج علمية إدارية؛

الدراسة الرابعة: دراسة محمد ناصر اسماعيل وآخرون، إثر المناخ التنظيمي في سلوك للمواطنة التنظيمية دراسة تحليلية الآراء حينة من أعضاء الهيئة التدريسية في معهد الإدارة مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العام 2012، العدد 30 المجلد 209 الرصافة، العراق 2012.

سعت الدراسة إلى إمكانية وجود علاقة ارتباط وتأثير أبعاد المناخ التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية فقد اتخذت من أعضاء الهيئة التدريسية في معهد الإدارة الرصافة عينة لها، واعتمدت في دراسته على الوسائل والأساليب الوصفية والتحليلية المتمثلة في التحليل العاملي، وبشكل رئيسي على استمارة استبان أعدت في ضوء متغيرات البحث، ثم توزيع 75 واستعيد منها 71.

توصلت هذه الدراسة إلى نتائج هي:

-وجود علاقة ارتباط وأثر معنوي بين أبعاد المناخ التنظيمي النمط القيادي الحوافز الاتصالات اتخاذ (القرارات) ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية؛

-وجود علاقة ارتباط والر معنوي بين المناخ التنظيمي على المستوى الكلي وسلوك المواطنة التنظيمية؛

-وأوصت الدراسة تحمله من المقترحات :ضرورة تشجيع الاتصالات غير الرسمية بين جميع الأفراد مما يدع سلوك المواطنة المواطنة التنظيمية ضرورة التأكد في إعادة النظر بنظام الحوافز والمكافآت للتحويل من التركيز على العوائد المادية والمنافع الشخصية وزيادة الدافعية، وربط ذلك بنتائج سلوك الفرد الإيجابية؛

الدراسة الخامسة: مرفت محمد السعيد المرسي أثر إدارة المواهب في الدماج العاملين من خلال التوازن بين العمل والأسرة كمتغير وسيط دراسة ميدانية على مستشفيات جامعة الزقازيق، مجلة اردنية في ادارة الأعمال المجلد 03 العدد 3 مصر 2013

هدفت هذه الدراسة غالى قياس أثر إدارة المواهب على اندماج العاملين بشقيه الوظيفي والتنظيمي، وتحديد ما إذا كان التوازن بين العمل والأسرة يتوسط هذه العلاقة أم لا، وذلك بناء على عينة مكونة من (225) من الأطباء العاملين في مستشفيات جامعة زقازيق، استخدمت الباحثة في دراستها المنهج الاستدلالي والاستنباطي، واعتمدت على الوسائل والأساليب الوصفية والتحليلية توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

-وجود الى معنوي الإدارة المواهب في مستوى اندماج العاملين الوظيفي؛

-وجود علاقة مباشرة بين متغير التوازن العمل والأسرة والاندماج الوظيفي للعاملين؛

-عدم وجود فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات؛

-ضرورة غرس روح الاندماج والالتزام لدى القادة والمديرين بالمستشفيات محل الدراسة؛

الدراسة السادسة: سارة مرزو في مبارك بعشت أثر التسكين في التحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين دراسة حالة مجمع عموري بسكرة ملة دراسات اقتصادية العلد في العديد في كتب العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2 الجزائر 2017.

هدفت هذه الدراسة لتوضيح مدى تأثير تمكين الموظفين على مستوى اندماجهم في الوظيفة، وركزت على متغيرين أساسيين هما:

تمكين الموظفين والاندماج الوظيفي فقد تم توظيف الأسلوب الإحصائي التحليلي، واستخدام الباحث أداة استبيان مكونة من 38 سؤال تم استرجاع 37 استبيان صالح للدراسة والتقسيم، ثم القيام بتحليل المعطيات باستخدام البرنامج الإحصائي spss وقد توصلت للنتائج التالية:

-وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتمكين الموظفين على مستوى اندماجهم بوظائفهم على مستوى المجمع المبحوث أي يسمح بتوفير المجمع للموظفين أساليب وأدوات التمكين برفع مستوى شعورهم بالاندماج في وظائفهم؛

-عدم وضوح الصورة لدى المجمع حول التمكين، مع تخوفهم السلب مناصبهم لصالح الرؤوسين، وبالتالي فرهم من تطبيق التسكين أو التوسع في تطبيقه؛

وأوصت الدراسة جمل من الاقتراحات منها ضرورة استخدام نظم التكنولوجيا المعلومات كبنية تحتية تخدم عملية اندماج العامل في وظيفته بناء استراتيجية معدة مسبقا وواضحة المعالم تخص تمكين الموظفين من جهة، وأهم المداخل التي تحقق اندماجهم بوظائفهم من جهة أخرى ضرورة توفير مصلحة مختصة ودعم عملية اندماج الموظف في وظيفته

الدراسة السابعة: نور الدين على دراسة أثر الاندماج الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات العمومية، دراسة ميدانية لعينة في مستشفى الزهراوي، مجلة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير 11 العدد 1 جامعة المسيلة، الجزائرية. 2018.

سعت الدراسة إلى دراسة الاندماج الوظيفي لدى العاملين وأثره على الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية الاستشفائية، وتوضيح العلاقة الارتباطية بينهما، استخدام الباحث أداة الاستبيان مكونة من 96 فقرة تم تطبيقها على عينة عشوائية قدرها 422 عامل

وقد توصلت إلى جملة من النتائج :

-هناك انعكاس ايجابي للاندماج الوظيفي على أداء الموظفين، وأن تحقيق حد أقصى للاندماج يؤدي إلى إثارة الحماسة والدافعية لدى الأفراد نحو أداء أعمالهما؛

-وجود أثر للاندماج الوظيفي للعاملين في تحقيق الأداء المتميز العالي؛

-وجود علاقة ارتباط ايجابية بين الاندماج الوظيفي والولاء التنظيمي لذلك فإن أداء العامل في المؤسسة الصحية واستمراره في العمل مرتبط بمدى اندماجه وحبه لوظيفته؛

وقد أوصت النتائج إلى جملة من توصيات منها:

-ضرورة الاهتمام بتحقيق الاندماج للعاملين بواسطة برامج مدروسة مثل تحسين ظروف العمل؛

-ضرورة تعزيز أداء العاملين في المؤسسة الاستشفائية من خلال توفير كل الإمكانيات وتقديم التسهيلات الممكنة؛

- ضرورة إجراء دراسات حول علاقة الاندماج الوظيفي ببعض المتغيرات التنظيمية كضغوط العمل والصراع التنظيمي؛

الدراسة الثامنة: أسماء عبد المنعم أحمد عرفان، الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين، مقالة علمية، مدرس علم النفس التعليمي - قسم علم النفس - كلية البنات - جامعة عين شمس، مصر، 2020.

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن العلاقة بين الاندماج في العمل وكل من التمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين، فضلاً عن التعرف على أثر متغيري النوع وعدد سنوات الخبرة والتفاعل بينهما على الاندماج في العمل لدى المعلمين، كما هدف البحث إلى الوصف الكمي للإسهام النسبي للتمكين النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين، والتعرف على أثر متغيرات النوع وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي على القدرة التنبؤية للتمكين النفسي والرضا الوظيفي بالاندماج في العمل لدى المعلمين. وتكونت عينة البحث من (310) معلم ومعلمة من المشتغلين بالمدارس الحكومية المصرية خلال العام الدراسي (2019/2020) تراوحت أعمارهم من (25) (51) عاماً، وينتمون إلى سبع محافظات مختلفة، وتمثلت أدوات البحث في مقياس أوترينخت للاندماج في العمل (UWES) من إعداد Schaufeli & Bakker 2003، وترجمة الباحثة، ومقياسي التمكين النفسي والرضا الوظيفي للمعلمين إعداد الباحثة). وقد أظهرت النتائج ما يلي:

-وجود فروق جوهرية بين مرتفعي ومنخفضي التمكين النفسي من المعلمين في الاندماج في العمل الصالح مرتفعي التمكين النفسي؛

-وجود فروق جوهرية بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي من المعلمين في الاندماج في العمل الصالح مرتفعي الرضا الوظيفي؛

-عدم وجود أثر المتغير النوع على الاندماج في العمل لدى المعلمين، بينما وجدت فروق جوهرية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، فضلا عن وجود أثر للتفاعل بين النوع وعدد سنوات الخبرة؛

-يسهم التمكين النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين؛ إذ فسرا سونا 48 % من التباين الكلي في الاندماج في العمل لدى عينة الدراسة؛

-تختلف القدرة التنبؤية للتمكين النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين باختلاف النوع، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي؛

دراسة التاسعة:

2002 mok and au-yeng ,Relationship between organization climate and empowerment of nurses in Hong Kong'.¹

"تحت عنوان" العلاقة بين الاندماج التنظيمي وتمكين الممرضات في هونغ كونغ"

هدفت هذه الدراسة لاختبار العلاقة الارتباطية بين المناخ التنظيمي وتصورات التمكين الطاقم التمريض في المستشفى الإقليمي هونغ كونغ، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي وذلك باختيار عينة عشوائية ضمت 331 ممرضة تم توزيع الاستبيان الجمع البيانات وتحليلها، وقد أسفرت الدراسة على عدة نتائج منها:

-هناك علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والتمكين ضرورة توفير مناخ تنظيمي داعم ومعزز من أجل تحقيق التمكين؛

-لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي على التمكين؛

1. Mok, E. and Au yung, B (2002), relationship between organization climat and empowerment of nurses in hong kong. Journal of nursing management, 10, 129-137, Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.gov/pubmed/11982779>

دراسة العاشرة:

2010 suifan Tghit ,Suifan, Taghit S. (2006). The Impact of organization climat and Psychological Capital on organization Citizenship Behavior. International journal of business and management

تحت عنوان: "أثر الاندماج التنظيمي ورأس المال النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى موظفي البنوك في عمان"

هدفت هذه الدراسة إلى اختيار تأثير المناخ التنظيمي على سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال رأس المال النفسي، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي ذلك باختيار عينة عشوائية من العمال في البنوك الأردنية مقدرة ب 250 موظفاً، واعتماد أداة الاستبيان مكونة من 227 استمارة صالحة للتحليل وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-يمكن أن تزداد سلوكيات المواطنة التنظيمية في ظل المناخ التنظيمي الصحي؛

-وجود علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والمواطنة التنظيمية؛

المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالالتزام الوظيفي.

يتناول هذا المطلب عددا من الدراسات السابقة التي تعرض متغير الالتزام الوظيفي.

الدراسة الأولى: غربي صبرينة، حمزة معمري، بعنوان: الصراع التنظيمي كاستجابة سلوكية تعيق الالتزام الوظيفي في المنظمات الحديثة، التقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعادة في العمل بين التناول السيكلولوجي والسوسيولوجي، مداخلة مع اقتراح نموذج للتقليل من حدة الصراع التنظيمي، 15/16 جانفي / 2013، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

يتطلع الكثير من الأفراد في العديد من المنظمات إلى التحكم في أفعال الآخرين من أجل النجاح في التأثير على سلوكهم هذه حقيقة أساسية في حياة المنظمات، فالجهود المبذولة بغرض التحكم في الآخرين تعد ظاهرة شائعة الاستخدام في كل المستويات وجميع المنظمات. فالمنظمات أيا كانت أنشطتها وأحجامها ومسمياتها أصبح ينظر إليها على أنها مراكز أو مواقع يتنافس فيها العمال ويحكم فيها الأقوياء وتستغل فيها الفرص، وتسطع فيها المواقف، وتتصارع فيها الأفكار وتتناقض فيها المصالح، وتشن فيها المؤامرات وترسم لأجلها الخطط، وهذه النظرة لم يدركها التقليديون الذين افترضوا الرشد والعقلانية في المنظمات، ولم يتوصل السلوكيون الذين ركزوا على الفرد وتعاملوا مع المنظمات وكأنها أعضاء في جسد واحد، ونتيجة لذلك فإن المنظمات الحديثة وفقا للاتجاهات المعاصرة لا تعمل في فراغ فهي تمارس نشاطاتها المختلفة في ظل علاقات متشابكة بين أفراد وجماعات تجمعهم مصالح متباينة منها ما يخص التنظيم ومنها ما يتعلق بمصالحهم الشخصية. إن المنظمات عبارة عن تكتلات أو تحالفات من جماعات وأفراد من مستويات تنظيمية مختلفة ووحدات أو مهن مختلفة وديانات مختلفة، ولديهم قيم ومعتقدات وأهداف ومصالح مختلفة، ونظرا لندرة الموارد المتاحة في المؤسسة يصبح الصراع أمرا محتوما

وعليه فيعد الصراع ظاهرة طبيعية في حياة الأفراد والمنظمات والجماعات على حد السواء، إذ أن الصراع أحد الإفرازات الاعتيادية للتفاعل الاجتماعي القائم بين الأفراد، ولذلك فالصراع على مستوى التنظيمات الاجتماعية بعد أمرا حتميا، بل وأن الصراع داخل الفرد ذاته بعد حتميا كذلك، وذلك لتعدد المؤثرات النفسية والاجتماعية والداخلية والخارجية عليه. وتشير العديد من الدراسات أن العمال يتعرضون لأشكال عديدة من المعاناة الناجمة عن سوء التوافق المهني والذي قد يكون مرده عدم الانسجام مع متطلبات الوظيفة أو المؤسسة، أو نقص الدافعية مما ينعكس في صورة من صور الصراع الذي قد يكون داخليا نتيجة عجز الفرد على التوفيق بين متطلباته الشخصية ومتطلباته الوظيفية أو خارجها لعدم انسجامه مع متغيرات.

الدراسة الثانية: نصر الدين قعودة، مديرة سلامي، أهمية مستوى الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العمل لدى العاملين دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بباتنة، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر / المجلد 04، العدد 01 / جوان 2020، جامعة قاصدي مرباح ورقلة. 10/06/2020.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العاملين في مديرية توزيع الغاز والكهرباء باتنة والتحقيق هذا اعتمدت الدراسة على الاستبيان الذي وزع على عينة عشوائية بلغ عددها (75) عامل، حيث توصلت الدراسة إلى أن الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة والعامل، المستمر، المعياري يؤثر سلبا على نية ترك العمل، كما كان الالتزام المعياري الأثر الأكبر في التقليل من نية ترك العمل الكلمات المفتاحية التوام تنظيمي التزام عاطفي التزام معياري التزام مستمرة نية ترك العمل.

الدراسة الثالثة: مسار الوظيفي وأثره في الالتزام التنظيمي: دراسة حالة مؤسسة سونلغاز الأغواط طالب حسينة طالبة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عمار ثليجي الأغواط، 2018.

هدفت هذه الدراسة لبحث أثر تنمية المسار الوظيفي بأبعاده الترقية، تدوير الأعمال التدريب، الاثراء الوظيفي) على الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة المعروفة الالتزام العاطفي الالتزام المعياري المستمر لدى عينة من عمال شركة سونلغاز الأغواط لتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير نموذج لهذا الغرض وتم توزيع استبانة على عينة قصدية من 50 إطارا بالشركة أظهرت النتائج وجود أثر معنوي المتغير تنمية المسار الوظيفي على الالتزام التنظيمي وأوصت الدراسة بتبني أبعاد تنمية المسار الوظيفي ضمن استراتيجية الموارد البشرية بالإضافة إلى تعزيز الالتزام التنظيمي بتوفير الظروف الملائمة له.

الدراسة الرابعة: مفتاح عمرون، زاوي زيد، دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، دراسة ميدانية لمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي كونه يتلاءم مع موضوع الدراسة، واستخدم الباحث الاستبيان وطبق على عينة مكونة من 41 موظف العاملين بمديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة. وقد أوضحت النتائج المتوصل إليها:

- أن جميع الفرضيات تحققت بالنسبة لعمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؛
- تلعب بيئة العمل الداخلية دورا في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية؛
- ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؛
- استخدام نظام الحوافز يعتبر من بين المتطلبات المهمة التي تسهم في ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي الذي عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؛

ومن أهداف البحث:

- الوقوف على مدى دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي في المؤسسة الرياضية؛
- معرفة المساهمة الفعلية لبيئة العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي في المؤسسة الرياضية؛
- محاولة الكشف عن دور جماعة العمل الغير الرسمية في تحقيق الالتزام التنظيمي؛
- الكشف عن واقع بيئة العمل الداخلية والالتزام التنظيمي في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة التعرف على متطلبات التي تساعد على الحسين بيئة العمل الداخلية اللازمة لتحقيق الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؛
- التعرف على معوقات التي تؤثر على الحسين بيئة العمل الداخلية اللازمة لتحقيق الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؛

الدراسة الخامسة: تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 83، 2010

تناول البحث الحالي كل من الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في إطار شمولي لبناء إطار فكري وميداني لتحديد العلاقة بين الثقة التنظيمية و الالتزام التنظيمي في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت، ولقد تم معالجة مشكلة بحثية مفادها : أن تدهور ونقص الثقة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة والذي سينعكس بدوره على الالتزام التنظيمي ، سيجعل العاملين بلا قيمة ويفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المؤسسة، ومن ثم انخفاض التزامهم وولائهم لها ، وهذا بدوره سينعكس على كفاءة وفاعلة المؤسسة وفشلها في تحقيق أهدافها.

والهدف الرئيسي للبحث بيان طبيعة علاقة الارتباط والأثر الذي تحدثه الثقة التنظيمية بالالتزام التنظيمي، وينبثق من هذا الهدف الأهداف الفرعية الآتية :

- طرح أبعاد الثقة والالتزام التنظيمي التي حظيت قبولا من أكثر الباحثين واعتمادها في دراستنا؛

-بناء النموذج افتراضي يبين علاقة الثقة التنظيمية بالالتزام التنظيمي؛

-التعرف على أبعاد الثقة الأكثر تأثيرا في الالتزام التنظيمي؛

-يتناول البحث موضوعين مهمين نالا اهتماما كبيرا من قبل الباحثين على مدى العقود الماضية إذ تعد الثقة عنصرا من عناصر رأس المال الاجتماعي التنظيمي يمكن أن ماهم في تكوين أفراد ملتزمين يظهرون نماذج سلوكية تعبر عن مدى شعورهم بالفخر والاعتزاز بالانتماء للمنظمة والبقاء فيها لأطول مدة؛

-الأهمية الميدانية يأخذ البحث أهميته الميدانية من خلال محاولته تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في الميدان المبحوث من اجل إثارة اهتمام المؤسسة المبحوثة بشأن الثقة التنظيمية ودورها في تحقيق الالتزام التنظيمي؛

الدراسة السادسة: زاوي زيد، مفتاح عمرون، التحفيز الإلهامي ودوره في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى عمال الإدارات الرياضية "دراسة ميدانية لمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، مخبر برامج الأنشطة البدنية والرياضية المكيفة، المجلد رقم (10) " / العدد رقم " (02) " مكرر جزء (02) - 2019، جامعة المسيلة.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور التحفيز الإلهامي في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي كونه يتلاءم مع موضوع الدراسة، واستخدم الباحث الاستبيان وطبق على عينة مكونة من 41 موظف من موظفي مديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة.

وقد أوضحت النتائج المتحصل عليها بعد دراسة التحفيز الإلهامي ودوره في تحقيق الالتزام التنظيمي، وبتطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة وباستقراء الجداول وتحليلها وتفسيرها ما يلي:

- أن جميع الفرضيات تحققت بالنسبة لعمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؛

- يلعب التحفيز الإلهامي دورا في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؛

- ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؛

- استخدام نظام الحوافز يعتبر من بين المتطلبات المهمة التي تسهم في ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؛

والهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو:

- معرفة دور التحفيز الإلهامي في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؛

- معرفة دور التحفيز الإلهامي في تحسين مستوى الالتزام العاطفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؛

- معرفة دور التحفيز الإلهامي في تحسين مستوى الالتزام الإستمراري لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة. معرفة دور التحفيز الإلهامي في تحسين مستوى الالتزام المعياري لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؛

وتستمد أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله كونها تمس جانب مهم من جوانب الفرد وهو الجانب النفسي الاجتماعي والذي له أثر كبير على العاملين في مختلف المجالات، حيث إن تقدم المجتمعات وتطور منظماتها واستمرارها يعتمد بشكل رئيسي على العوامل الإنسانية كونها مهمة في العمل وإن أثرها كبير في ارتفاع الأداء أو نقصه، وما يزيد هذه الدراسة أهمية هو ارتباط هذا النمط القيادي الحديث بأحد الجوانب المهمة التي تسعى بكافة المنظمات لتهيئة المناخ الملائم لتوفرها لدى الموظفين ألا وهو الالتزام التنظيمي. الذي يعد من أهم مقاييس تقدم المنظمات وتطورها حيث أن ذلك قائم على ما يتوافر للعاملين بها من قدرات وإمكانات إبداعية، كما أن هذه الدراسة قد تعد من أوائل الدراسات التي تناولت موضوع التحفيز الإلهامي والدور الذي يلعبه في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الإدارات الرياضية.

الدراسة السابعة: مسعود هريكش، مختار حديد، أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي لأطباء المؤسسات الصحية العمومية ببلدية جيجل، جامعة الريادة لاقتصاديات الأعمال، المجلد 06، العدد 04، جوان 2020، جامعة جيجل:

إن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو اختبار أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي الأطباء المؤسسات الصحية العمومية ببلدية جيجل، حيث إن هذه الدراسة تستخدم المنهج الوصفي وتعد كمية لأنها تعتمد على إستبانة تم توزيعها على 88 طبيا بطريقة العينة القصدية، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية تم التوصل إلى عدة نتائج أهمها: وجود مستوى متوسط جودة حياة العمل ومستوى مرتفع للالتزام التنظيمي، إضافة إلى وجود أثر إيجابي الجودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي يرجع للأثر الإيجابي للتكوين والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، كما تم تفسير النتائج وتقديم عدة توصيات.

برزت أهمية الدراسة في البحث عن متغيرين يعتبران من المواضيع الحديثة نسبيا هما جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي، واللذان يشتركان في عنصر مهم جدا هو الموارد البشرية في المؤسسة، إذ إن جودة حياة العمل تحتم بالتحسين المستمر في بيئة عمل الموارد البشرية، من أجل دعمها للسلوكيات المرغوبة لديهم مثل الالتزام التنظيمي، كما أن هذه الدراسة تستمد أهميتها من قلة الدراسات العربية التي جمعت بين هادين المتغيرين، إضافة إلى ذلك فالجال الصحي الطبي الذي جرت فيه هذه الدراسة له بالغ الأهمية مما يزيد من قيمتها، لأنه يعتبر من القطاعات الهامة في أي دولة خاصة في ظل انتشار الأمراض والأوبئة بالمجتمعات.

الدراسة الثامنة: سندس رضوي خوين، الثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام لدى الأفراد - بحث تطبيقي في شركة بغداد للمشروبات الغازية -، العدد 35 / 2015، الجامعة المستنصرية - كلية الإدارة والاقتصاد.

هدفت البحث إلى الوقوف على مدى أثر أبعاد الثقة التنظيمية المتمثلة بـ (الثقة بالمشرفين، والثقة بزملاء العمل، والثقة بإدارة المؤسسة في تحقيق الالتزام لدى الأفراد العاملين، ولقد اختبر البحث في القطاع الصناعي ممثلاً بشركة بغداد للمشروبات الغازية - مساهمة مختلطة أحدى تشكيلات وزارة الصناعة والمعادن، وطبق على عينة عشوائية مكونة من (60) فرداً عاملاً ضمن المستوى الإداري التنفيذي، واستخدم البحث الاستبيان أداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات مع بعض المقابلات الشخصية لغرض الحصول على البيانات الأولية، ولأجل معالجة البيانات والمعلومات جرى اختبارها بأدوات إحصائية لا معلمية مختبرة مثل الوسط الحسابي المرجح، الانحراف المعياري بالإضافة إلى استخدام Chi-Square لمعرفة العلاقة بين المتغيرات، وأخيراً تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة الأثر وبمستوى معنوي (0.05).

وقد توصل البحث إلى إن هناك تأثيراً إيجابياً لبعدي الثقة التنظيمية (الثقة بزملاء العمل الثقة بإدارة المؤسسة في تحقيق الالتزام لدى الأفراد العاملين في شركة بغداد للمشروبات الغازية، وغابت هذه العلاقة الإيجابية لبعد الثقة التنظيمية) الثقة بالمشرفين في تحقيق الالتزام لهم، وبناءً على ذلك أوصى الباحث بضرورة الاهتمام بالموجودات المعرفية وإعطاء جهود التنمية البشرية بعداً استراتيجياً.

-توجيه الاهتمام بمبدأ الثقة بالمشرفين بوصفه مدخلاً أساسياً لتنمية التزامهم نحو الشركة والنابع من قناعتهم الشخصية؛

-تنمية وإشاعة الثقة بين الأفراد داخل الشركة المبحوثة، بوصفها موجوداً استراتيجياً غير قابل للتقليد والمنافسة، إذ أن توافر الخبرة والميزة التقنية لم يعد أمراً كافياً لتحقيق النجاح التنظيمي؛

-تمكين إدارة الشركة عبر مدرائها ومشرفيها من اعتماد ديمقراطية الإدارة والعلاقات الطيبة مع جميع العاملين وبما يعزز خلق بيئة عمل آمنة وصحية ترفع من درجة الاحترام المتبادل بين جميع الأفراد؛

-ضرورة انتباه الإدارة العليا في الشركة المبحوثة إلى مسألة تعزيز التماسك والعلاقات التعاونية مما يدعم بناء الثقة بين الأفراد؛

- تعزيز حالة الشعور بالمسؤولية من خلال توليد القناعة الكاملة لديهم من أن الجهود المبذولة ستكون في صالح الجميع؛

- تشجيع الإدارة العليا بأقامة دورات تدريبية تطويرية مستمرة لأفرادها من أجل تنمية قدراتهم ومهاراتهم الأبداعية؛

الدراسة التاسعة: بن صافية فاطمة الزهرة، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، مجلد 01، عدد 03، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارات الصناعية بالروبية، جامعة الجزائر 2

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن توجهات العاملين نحو المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة وعلاقته بالالتزام التنظيمي، وكذلك معرفة أهمية ودور مكونات المناخ التنظيمي النمط القيادي، نظام الأجر والمكافآت، الاتصالات، تنمية الموارد البشرية جماعة العمل الظروف الفيزيائية في التغيرات التي تحدث في مستويات الالتزام التنظيمي وذلك من أجل تبني السياسات التي من شأنها تعزيز النواحي الايجابية بالمؤسسة وتحسين مستوى الالتزام التنظيمي.

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، ذلك أن الأسلوب الوصفي في البحث بصورة عامة لا يقف عند جمع البيانات ووصف الظواهر والوقائع، بل إنه يتجاوزها إلى تنظيم تلك البيانات المتجمعة وتحليلها واشتقاق استنتاجات ذات دلالة بالنسبة للمشكلة التي يعالجها البحث عريف ج سامي وآخرون (1990)، كالتعرف على المناخ التنظيمي المدرك من طرف الأفراد والتزامهم التنظيمي بمختلف أبعاده العاطفي، المعنوي والمستمر.

الدراسة العاشرة: نوبيات عبد القادر، يوسف كمال، دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الإلتزام التنظيمي، دراسة ميدانية في المؤسسة الإستشفائية العمومية، الزهراوي، مجلة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 16، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016:

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الاستشفائية العمومية الزهراوي بالمسيلة على اعتبار أن الدعم التنظيمي الذي يدركه العاملون في مهنة التمريض يمكن أن يحدث أثرا في تحديد شكل الالتزام التنظيمي المرغوب لديهم. كما حاولت الدراسة الكشف عن الدور الذي يضطلع به الدعم - التنظيمي في تعزيز الالتزام التنظيمي. وقد توصلت الدراسة إلى أن الدعم

التنظيمي المدرك يؤثر بما نسبته (80.9%) من التباين الحاصل بالالتزام التنظيمي، كما أشارت الدراسة إلى أن مستوى | الدعم المقدم من قبل المؤسسة الاستشفائية يسهم بشكل إيجابي.

وحيث أن المنظمات ومنها المستشفيات تسعى إلى التطور المستمر وتحقيق النجاح عن طريق القوى البشرية التي تعد الركيزة الأساسية في الطلاقة العمل ونجاحه جاءت فكرة هذه الدراسة للوقوف على مدى الدعم التنظيمي الذي يقدم في المؤسسة الاستشفائية العمومية بالمسيلة للكادر التمريضي وبيان مدى مساهمة هذا الدعم في بناء وتعزيز الالتزام التنظيمي لديهم.

الدراسة الحادية عشر: بوبكر نعرورة، أحمد تي، أثر الثقة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى المؤسسة الاقتصادية - دراسة ميدانية بوكالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء بالوادي، مخبر اقتصاديات المنظمات والبيئة الطبيعية، المجلد 15، العدد 01، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الوادي، 2020،

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أثر الثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء بالوادي CNAS، حيث تم جمع المعلومات بواسطة استمارة استبيان تم تقديمها إلى عينة عشوائية من 64 عامل. وبعد التحليل باستخدام برنامج (SPSS 25) توصلت الدراسة إلى وجود علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، وكذا وجود علاقة تأثير بين كل بعد من أبعاد الثقة التنظيمية مع الالتزام التنظيمي.

الدراسة الثانية عشر: فاطمة بن طالب، عبد الرؤوف حجاج، أثر البيئة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للعاملين بالقطب الجامعي الثاني جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية (ABPR) المجلد: 16 - العدد: (01) / الشهر : جوان 2020،

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر البيئة التنظيمية من خلال أبعادها الهيكل التنظيمي الثقافة التنظيمية، الاتصالات الإدارية، القيادة الحوافز المشاركة في اتخاذ القرارات على الالتزام التنظيمي للعاملين بالقطب الجامعي الثاني بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، عن طريق دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة من وجهة نظر المبحوثين الموظفين الإداريين العاملين بالقطب الجامعي الثاني، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبيان الجمع البيانات حيث تمت المعالجة الإحصائية لـ 129 استمارة استبيان وذلك باستخدام مجموعة الحزمة الإحصائية للعلوم

الاجتماعية SPSS نسخة 22، وتم استخدام المنهج الوصفي الدراسة الموضوع .توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها مستوى توافر أبعاد البيئة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة بدرجات متوسطة ومستوى الالتزام التنظيمي بدرجات مرتفعة، كما أن هناك علاقة ارتباط طردية موجبة متوسطة بين البيئة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة وتتجسد أبعاد البيئة التنظيمية الأكثر تأثيراً في البعدين: القيادة والثقافة التنظيمية.

المطلب الثالث:علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

الجدول رقم (01): علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	
بالنسبة للحدود الزمنية كانت خلال الموسم 2010-2020	بالنسبة للحدود الزمنية كانت خلال الموسم 2023-2024.	من حيث الإطار الزمني
كانت الدراسات السابقة في أماكن متعددة منها الجزائر، فلسطين، مصر، الكويت، السعودية، الأردن، كوريا... إلخ	أما فيما يخص الحداد المكانية فتمثلة في مؤسسة إقتصادية.	من حيث الإطار المكاني
تم الإعتماد في أغلب الدراسات على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي. وتم عرض تحليل لإستمارات الإستبيان في بعض الأحيان.	تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري من خلال التطرق إلى مختلف الأسس النظرية لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في الإندماج الوظيفي والالتزام التنظيمي أما في الجانب التطبيقي	من حيث منهج الدراسة
موظفين في المؤسسات الاقتصادية، وكيانات إدارية مثل المؤسسات جامعية.	موظفين في مؤسسة إقتصادية	من حيث العينة

كان هناك تنوع بين القطاعات من مؤسسات صناعية إلى خدماتية إلى أنواع أخرى وهذا يدل على أن هناك مصداقية في دراستنا	أستهدف القطاع الاقتصادي	من حيث قطاع الدراسة
تناولت الدراسات السابقة متغيرات عديدة: البيئة التنظيمية، الثقة التنظيمية، محيط العمل، الاندماج الوظيفي، التمكين، الرضا الوظيفي، المناخ الوظيفي، سلوك المواطنة، إدارة المواهب، أداء العاملين، رأس المال النفسي، الصراع التنظيمي، المسار التنظيمي.	تم الإعتماد على 02 متغيرات في هذه الدراسة: المتغير المستقل: الاندماج الوظيفي المتغير التابع: الالتزام التنظيمي	من حيث المتغيرات
	في هذه الدراسة تعرفنا على مدى تأثير الاندماج التنظيمي على الالتزام الوظيفي للعاملين عن طريق الاهتمام بأساليب العمل في فرق وبيت المستويات الإدارية وتنويعها بهدف تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وبالتالي تحسين مردودية أداءهم.	النتائج

المصدر: من اعداد الطلبة.

خلاصة الفصل

ان نجاح المؤسسات يعتمد أساسا على مدى فاعلية أداء الافراد العاملين بها لمهامهم وواجباتهم حيث يلعب الاندماج الوظيفي دورا رئيسيا في التأثير على سلوك العاملين من خلال القيم التي تحقق وتربط العمال ببعضهم البعض وتجمع أفكارهم لخلق ثقافة تنظيمية إيجابية تنعكس على سلوكياتهم وتصرفاتهم والتزامهم تنظيميا.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية



تمهيد:

بعد أن تطرقنا لمعرفة المفاهيم المرتبطة بكل من الاندماج الوظيفي والالتزام التنظيمي، فإنه سيتم في هذا الفصل المعالجة الميدانية للموضوع محل الدراسة، سنحاول في هذا الفصل إسقاط ما تم تناوله في الجانب النظري على عينة اتصالات الجزائر - بالوادي-، بهدف إبراز مدى مطابقة موضوع البحث نظريا مع الواقع.

حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين هما:

المبحث الأول: تقديم مؤسسة اتصالات الجزائر - بالوادي- ومنهجية دراسة الحالة.

المبحث الثاني: دراسة الحالة وتحليل النتائج.

المبحث الأول: تقديم مؤسسة اتصالات الجزائر - بالوادي - ومنهجية دراسة الحالة.

سنتناول هذا المبحث عرض لمحة عامة لاتصالات الجزائر بالوادي، ونباش هذا المبحث كيفية اختيار عينة ومجتمع الدراسة وتحديد الأدوات المستعملة، بالإضافة إلى معرفة أداة الدراسة والبرامج والأدوات الإحصائية المستخدمة.

المطلب الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة.

تعتبر مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي من بين أهم مؤسسات الدولة إذ تقدم عدة خدمات من أهمها تغطية أكبر نسبة من الاتصالات في ولاية الوادي لإرضاء عملائها وسهولة المعاملات بين المؤسسات الاقتصادية التي يتعامل معها، وسنحاول في هذا المبحث التعرف على مؤسسة محل الدراسة، ودراسة الهيكل التنظيمي للمؤسسة، وإلى مهام ونشاطاتها، وكذلك سنتطرق إلى أهمية وأهداف المؤسسة.

أ-نبذة عن مجمع اتصالات الجزائر.

باشرت الدولة الجزائرية منذ سنة 1999 بإصلاحات عميقة في قطاع البريد والمواصلات، وقد تجسدت هذه الإصلاحات في سن قانون جديد للقطاع في شهر أوت 2000.

جاء هذا القانون لإنهاء احتكار الدولة على نشاطات البريد والمواصلات وكرس الفصل بين نشاطي التنظيم واستغلال وتسيير الشبكات، وتطبيقا لهذا المبدأ تم إنشاء سلطة ضبط مستقلة إداريا وماليا ومتعاملين، أحدهما يتكفل بالنشاطات البريدية والخدمات المالية والبريدية متمثلة في مؤسسة "اتصالات الجزائر".

وفي إطار فتح سوق الاتصالات للمنافسة تم في شهر جوان 2001 بيع رخصة إقامة واستغلال شبكة للهاتف النقال وأستمر تنفيذ برنامج فتح السوق للمنافسة ليشمل فروع أخرى، حيث تم بيع رخص تتعلق بشبكات *vsat* وشبكة الربط المحلي في المناطق الريفية.

كما شمل فتح السوق كذلك الدراسات الدولية في 2003 والربط في المناطق الحضرية في 2004 وبالتالي أصبحت سوق الاتصالات مفتوحة تماما في 2005، وذلك في ظل احترام دقيق لمبدأ الشفافية ولقواعد المناقشة،

وفي نفس الوقت تم الشروع في برنامج واسع النطاق يرمي عى تأهيل مستوى المنشآت الأساسية اعتماد على تدارك التأخر المتراكم.¹



المصدر: من وثائق المؤسسة.

ب-أهداف مجمع اتصالات الجزائر.

الجودة، الفعالية ونوعية الخدمات ثلاث أهداف أساسية يعتمد عليها مجمع اتصالات الجزائر:

سطرت إدارة مجمع اتصالات الجزائر في برنامجها منذ البداية ثلاث أهداف أساسية تقوم عليها الشركة وهما الجودة، الفعالية ونوعية الخدمات.

وقد سمحت هذه الأهداف الثلاثة التي سطرها اتصالات الجزائر ببقائها في الريادة وجعلها المتعامل رقم واحد في سوق الاتصالات بالجزائر.

ج-نشاطات مجمع اتصالات الجزائر.

وتتمحور نشاطات المجمع حول:

تمويل مصالح الاتصالات بما يسمح بنقل الصورة والصوت والرسائل المكتوبة والمعطيات الرقمية تطوير واستمرار وتسيير شبكات الاتصالات العامة والخاصة.

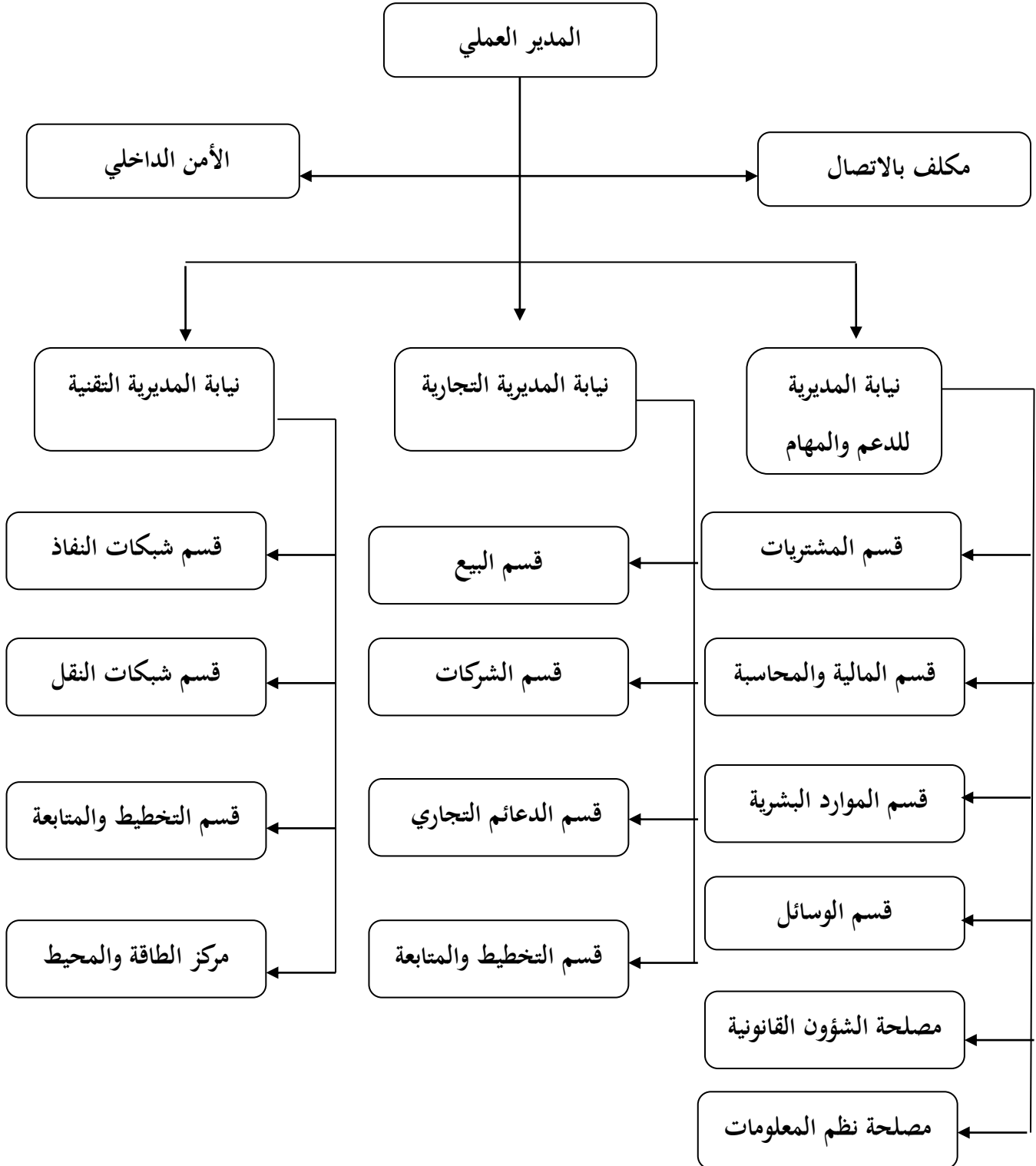
إنشاء واستثمار الاتصالات الداخلية مع كل متعاملي شبكة الاتصالات.

¹من وثائق المؤسسة.

د-دراسة الهيكل التنظيمي للمديرية العملية لولاية الوادي:

الشكل التالي يوضح الهيكل التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي.

الشكل رقم(03): الهيكل التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي.



المصدر: من وثائق المؤسسة.

-**المدير العملي:** ويتمثل دوره في التسيير الأمثل و الحسن للمؤسسة والمصادقة على القرارات ثم إمضائها وممارسة السلطة السليمة على جميع الموظفين و المسؤولية المباشرة على كل المؤسسة وممتلكاتها.

تتألف المديرية العملية من ثلاث نواب للمدير، رئيس مصلحة الأمن ومكلف بالاتصال والعلاقات العامة:

- نيابة المديرية التقنية؛

- نيابة المديرية التجارية؛

- نيابة المديرية للمهام والدعم؛

وتتألف نيابة المديرية التقنية من ثلاثة أقسام، ومركز للطاقة والمحيط:

- قسم شبكة النفاذ؛

- قسم شبكة النقل؛

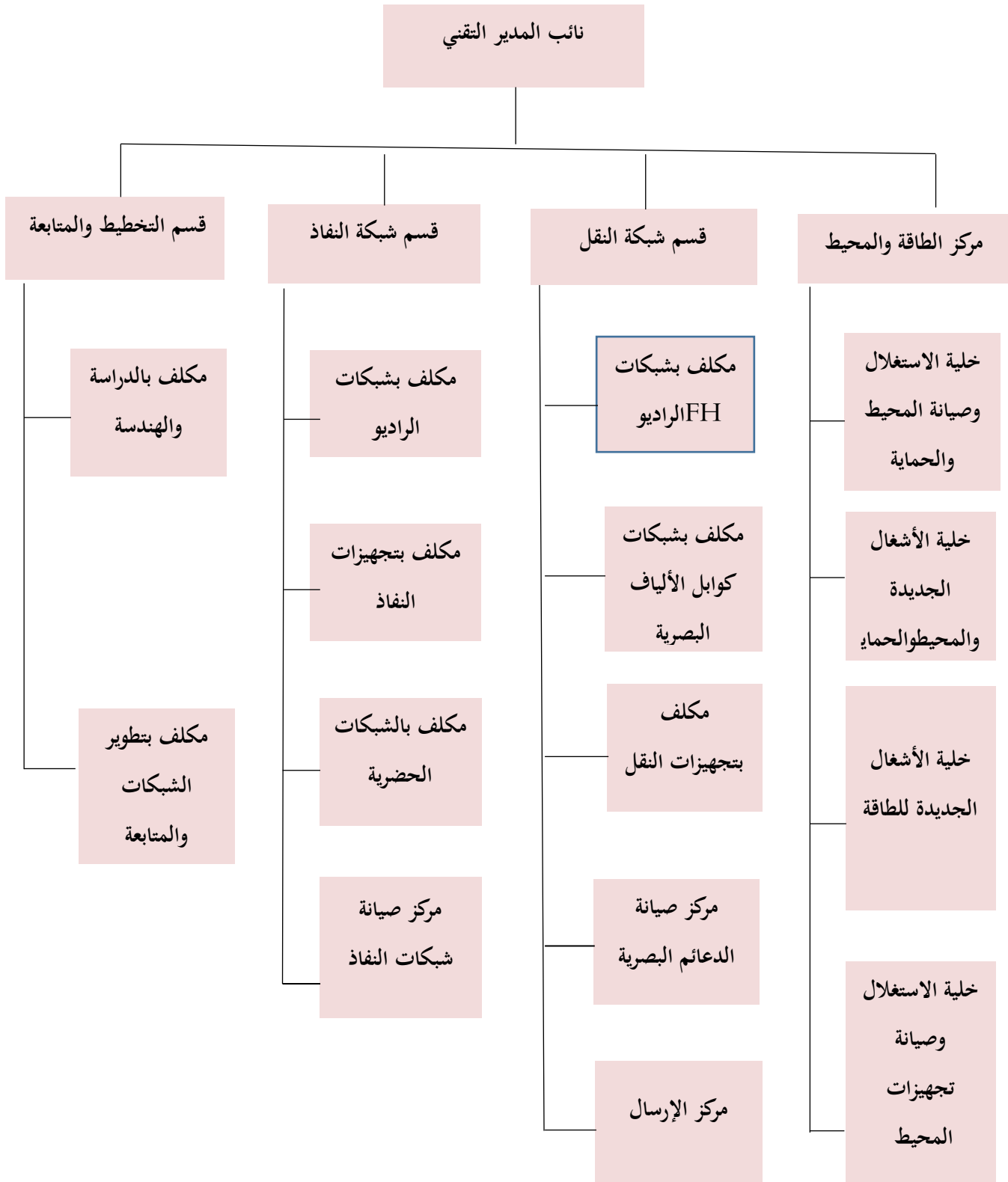
- قسم التخطيط والمتابعة؛

- مركز الطاقة والمحيط¹؛

والمخطط الهيكلي التالي يوضح أقسام ومصالح هذه المديرية الفرعية:

من وثائق المؤسسة.¹

الشكل رقم (04): اقسام ومصالح مديرية اتصالات الجزائر بالوادي.



المصدر: من وثائق المؤسسة.

مما سبق، فإن المهام الموكلة إلى جميع مكونات نيابة المديرية التقني تنقسم وفقا للإجراءات والأنشطة التالية:

-بالنسبة لقسم التخطيط والمتابعة: وتتمثل مهام هذه الإدارة "مطور" للهيكل الأساسية لتكنولوجيا المعلومات

الاتصالات على مستوى المديرية العملية بشكل رئيسي وبصورة رئيسية في:

-تطوير قواعد بيانات شبكات الاتصالات في المديرية العملية سواء النفاذ، النقل أو الطاقة والمحيط؛

-دراسة تطور الطلب على الخدمات (الصوت والبيانات) من قبل البلديات والدوائر؛

-التخطيط للبنية التحتية للاتصالات اللازمة للرد بشكل موثوق وموثوق على طلبات زبائن الشركة، من خلال

وضع خطة التكاليف على أساس المشترك مع المصالح التقنية (النفاذ، النقل والطاقة) والمصالح التجارية على

مستوى المديرية العملية؛

-متابعة تركيب هذه البنى التحتية في أوقات وأماكن محددة، وفقا لخطة العمل؛

-نقل هذه البنى التحتية إلى المصالح التقنية (النفاذ، والنقل، والطاقة الأساسية) لتشغيلها وصيانتها؛

- قسم شبكة النفاذ: بالنسبة لقسم الشبكة، فإن مهام هذا القسم "الدعم" إلى البنى التحتية لشبكة النفاذ على

مستوى المديرية العملية وتتركز أساسا على:

-تشغيل وصيانة شبكة النفاذ الحالية والمستقبلية (المعدات والكابلات)؛

وسيتم إنجاز هذه العمليات في الميدان بدعم من مراكز التقنية المحلية، وهي:

فإن مهام هذه الإدارة "دعم" للبنى التحتية لشبكة النقل على مستوى الدائرة الانتخابية هي أساسا وبصورة رئيسية

على:

تشغيل وصيانة شبكة الصرف الحالية والمستقبلية (المعدات والكابلات)

وسيتم إنجاز هذه العمليات في الميدان بدعم من مراكز التقنية المحلية، وهي:

CMRA: مركز صيانة معدات شبكات النفاذ.

CMP: مركز صيانة والإنتاج.

- **قسم شبكة النقل:** مهام قسم شبكة النقل بالدرجة الأولى "الدعم" إلى البنى التحتية لشبكة النقل على مستوى المديرية العملية وتتركز أساسا على:

- تشغيل وصيانة شبكة النقل الحالية والمستقبلية (المعدات والكابلات)؛

وسيتم إنجاز هذه العمليات في الميدان بدعم من مراكز التقنية المحلية، وهي:

فإن مهام هذه الإدارة "دعم" للبنى التحتية لشبكة النقل على مستوى المديرية العملية هي أساسا وبصورة رئيسية على:

CMSO: مركز صيانة الدعائم البصرية.

CT: مركز الإرسال.

- **مركز الطاقة والمحيط:** ويتمثل مهام هذا المركز كذلك في "الدعم" في الهياكل الأساسية للشبكة في جميع مكوناتها (النفاز والنقل) على مستوى المديرية العملية بشكل أساسي وخاصة في فيما يتعلق بـ:

تشغيل وصيانة معدات وتجهيزات الطاقة الحالية:

البطاريات، المنتوجات و المعدلات، المولدات.

- **نيابة المديرية التجارية:** في هذا التنظيم الهيكلي الجديد، يتم دمج جميع الهياكل التجارية في مديرية فرعية واحدة ألا وهي: **نيابة المديرية التجارية:** نيابة المديرية التجارية هو استمرارية وامتداد للقطب التجاري بالمركزي المكلف بالتسويق والابتكار على المستوى المحلي. وتغطي كل شعبة فرعية تجارية محددة بمجموعة من الإجراءات. وهي مسؤولة عن تنفيذ إستراتيجية العمل للشركة. كما تقترح خطة عمل محلية تمكنها من تحقيق الأهداف المحددة لها.

وتتألف نيابة المديرية التجارية من أربع أقسام:

-قسم التخطيط والمتابعة؛

-قسم المبيعات؛

-قسم الشركات؛

-قسم الدعائم التجارية؛

ي-مهام مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي: ويمكن تلخيص مهام مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي فيما يلي:

- توفير كل وسائل الاتصال؛

- تعتبر المركز الإداري لأداء الخدمات وتمويلها سواء من طرف الدولة أو من طرف قطاعات خاصة لبيع خطوط مختلفة من الهواتف النقال وصيانتها؛

- عقد الصفقات والتكفل بتنظيم إدارة العمل في كل المصالح التابعة لها؛

- مساعدة وتسيير مدراء المراكز كالوكالة التجارية وأقسامها ومراكز الإنتاج؛

- تأمين ديمومة ربط الزبائن بشبكة الإنترنت؛

- إنجاز الأهداف المسطرة من طرف الإدارة المركزية¹؛

المطلب الثاني: منهجية الدراسة.

سيتناول هذا المطلب المنهج المتبع والأداة التي اعتمدت عليها الدراسة في جمع البيانات وكذلك مجتمع وعينة الدراسة وحدودها.

1-منهج الدراسة: من أجل تحقيق أهداف الدراسة ومحاولة معرفة أثر الاندماج الوظيفي على الالتزام التنظيمي للعاملين اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي في إجراء هذه الدراسة، لكونه أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية فهو مناسب للدراسة الحالية، اما المنهج التحليلي فقد استخدم في الجانب العلمي من هذه الدراسة من خلال جمع البيانات الأولية وتحليلها واختبار الفرضيات ومن ثم استخلاص النتائج لتحقيق أهداف الدراسة، واعتمدت الدراسة على نوعين أساسيين من مصادر المعلومات:

1-1-المصادر الأولية: تتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال تصميم استبانة مخصصة لهذا الغرض وزعة على عينة مجتمع الدراسة والتي تشمل مجموعة من الاسئلة اللازمة لحصر وتجميع البيانات ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج exel وبرنامج التحليل الإحصائي spss.

من وثائق المؤسسة.¹

1-2-المصادر الثانوية: وتتمثل في معالجة الجانب النظري للموضوع من خلال البيانات الثانوية وذلك بالاعتماد على عدة مراجع متمثلة في الكتب، مراجع بالعربية والاجنبية، مقالات ومذكرات، الدراسات السابقة في مجال الموضوع.

2-مجتمع الدراسة:بناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف من هذه الدراسة يتكون من موظفين مؤسسة اتصالات الجزائر -بالوادي.

3-عينة الدراسة:في جميع المستويات الادارية في المؤسسة (رؤساء الاقسام، رؤساء المصالح، رؤساء المكاتب، موظفين اداريين، عمال) وقد تم توزيع 40 استبانة بالمؤسسة محل الدراسة بغرض جمع المعلومات اللازمة واسترجع منها 30 استبانة صالحة للتحليل.

4-حدود الدراسة:

4-1-الحدود المكانية: تتمثل الدراسة المكانية في استقصاء آراء مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي.

4-2-الحدود الزمنية:تم إجراء الدراسة الاستطلاعية ابتداء من بداية مارس 2024 إلى 01 افريل 2024.

4-3-متغيرات الدراسة: لا بد من التمييز بين نوعين من المتغيرات التي تستخدم في هذه الدراسة هما:

-المتغير المستقل: هي المتغيرات التي تمثل الخصائص المميزة، والمتغيرات المستقلة في هذه الدراسة هي الاندماج الوظيفي اعتمادا على أربع ابعاد (المساواة الاجتماعية، روح المواطنة، الاندماج الجسدي، الرضا الوظيفي).

-المتغير التابع: هو المتغير الذي يتأثر بمتغير المستقل ويتغير وفقا لتغيراته، المتغيرات التابعة في هذه الدراسة هي الالتزام الوظيفي.

5-أدوات الدراسة: سنحاول التعرف على الطريقة المنهجية لهذه الدراسة والانسب من حيث ادوات البحث واكثرها ملائمة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تم استخدام اداة الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة ومعرفة المراحل التي سنقوم بها من خلال اعداد الاستبيان وطريقة توزيعه وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي (غير موافق، محايد، موافق).

5-1-الاستبيان: حيث تعرف الاستبانة على انها مجموعة من الاسئلة التي يتم الاجابة عليها من قبل المفحوص بدون مساعدة الباحث الشخصية او من يقوم مقامه.¹

6-صدق وثبات الاستبيان:

6-1-صدق المحكمين: وذلك من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم ثلاثة محكمين وذلك لتأخذ آرائهم بطبيعة الاسئلة الموضوعية ومدى تغطيتها لجوانب الدراسة، وبالتعاون مع الاستاذ المشرف قد تم الاخذ بملاحظاتهم وتعليقاتهم وتعديل الاستبيان بما يتناسب مع مقياس متغيرات الدراسة.

ثبات الاستبيان: للتعرف على مدى ثبات الاستبيان وفقراته استخدمنا مقياس ألفا كرونباخ حيث يأخذ هذا المعدل ما بين 0 و1 كلما كانت قيمته أقرب للواحد كانت هناك ثبات للفقرات والعكس إذا كانت قيمته متساوية للصفر.

الجدول رقم (02): معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ.

معدل الصدق	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات	محاور الاستبيان
0.832	0.693	22	

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج **spss25**.

يبين الجدول اعلاه ان معدل الثبات الكلي الفا كرونباخ **0.693** اي 69 هذا يمثل قيمة مقبولة للثبات وبالتالي يمكننا الاعتماد على نتائج هذه الدراسة.

وينطبق نفس القول على معلم الصدق إذ نجد قيمة المعامل الكلي للاستبيان **0.832** وهي قيمة جيدة، وبذلك نستطيع القول إن جميع محاور الاستبانة هي صادقة لما وضعت لقياسه.

¹د. زياد بن علي بن محمود الجرجاري، القواعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان، ط2، مطبعة اناء الجراح-غزة-، 2010، ص17.

المبحث الثاني: دراسة الحالة وتحليل النتائج.

في هذا المبحث سيتم عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة مع القيام بتحليلها من أجل إثبات صحة فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة.

فيما يلي سوف نتطرق إلى دراسة خصائص عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية.

1-توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

جدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	25	%83.3
أنثى	5	%16.7
المجموع	30	%100

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss25.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب العينة من الذكور إذ تصل نسبتهم إلى %83.3 في حين أن الإناث لا يشكلون سوى %16.7 ' مما يدل على أن العينة المدروسة فئة الذكور فيها تفوق الإناث، وهذا ربما دل على طبيعة العمل فيمؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي الذي لا يفضلهُ الكثيرون لذلك نجد الإناث تفضل العمل في قطاعات أخرى هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد الكثير من الإناث لا تفضل العمل في الإدارة وتعتبر هذه وجهة نظر شخصية.

2-توزيع العينة حسب العمر: يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب العمر، وفق الجدول التالي:

جدول رقم (04): توزيع العينة حسب العمر.

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	12	40%
من 30 الي 39 سنة	10	33.3%
من 40 الي 49 سنة	5	16.7%
أكثر من 50 سنة	3	10%
المجموع	30	100%

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss25.

يتضح من خلال الجدول أن فئة أقل من 30 سنة احتلت أعلى نسبة ب (40%) في حين تليها نسبة عينة الدراسة ضمن الفئة العمرية من (30 الي 39 سنة) سنة بلغت (33.3%)، وأخيرا كل من الفئتين (40 سنة الي 49) و (أكثر من سنة) المرتبة الأخيرة وبنسب قدرت ب (16.7%) و(10%).

3-توزيع العينة حسب المستوى التعليمي: يتوزع افراد العينة حسب المستوى التعليمي على النحو التالي:

الجدول رقم (05): توزيع العينة حسب المستوى العلمي.

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة %
بكالوريا أو أقل	9	30%
تقني أو تقني سامي	13	43.3%

جامعي	4	13.3%
دراسات عليا	4	13.3%
المجموع	30	100%

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج
spss25.

من خلال الجدول والشكل الذي يوضح توزيع العينة أفراد حسب المؤهل العلمي, نلاحظ أن مستوى تقني أو تقني سامي من العينة هي الفئة الغالبة وتقدر نسبتهم 43.3% ثم تليها فئة بكالوريا أو اقل بنسبة 30%, أما الدراسات العليا والجامعي كانت بنسبتين متساويتين هما 4%.

1- توزيع العينة حسب الخبرة: يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة، وفق الجدول التالي:

الجدول رقم(06): توزيع العينة حسب الخبرة.

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	5	16.7%
من 5 الى 10 سنوات	15	50%
من 11 الى 20 سنة	7	23.3%
اكثر من 20 سنة	3	10%
المجموع	30	100%

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss25.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن أعلى نسبة كانت 50% للفئة الذين تتراوح سنوات عملهم من 5 الى 10 سنوات، أما البقية فكانت نسبتهم 16.7% للموظفين الذين تجاوزت مدة عملهم اقل من 5 سنوات،

أما الذين تتراوح خبرتهم بين من 11 الى 20 سنة قدرة نسبتهم ب 23.3%, واقل نسبة كانت الفئة اكثر من 20 سنة قدرت ب 10%.

المطلب الثاني: تحليل نتائج الدراسة.

نتعرض من خلال هذا المطلب إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة المتعلقة بمحور الاندماج الوظيفي لتعرف على اتجاهات العينة حول هذا المحور من خلال أبعاده الأربعة والمتمثلة في المساواة الاجتماعية, روح المواطنة, الاندماج الجسدي, الرضا الوظيفي وذلك لكل عبارة من عبارات المحور، لنحدد بعدها الاتجاه العام للإجابات العينة وفقاً لكل بعد من الأبعاد السابقة.

1-اتجاه العينة حول المساواة الاجتماعية: سوف نتناول عرض وتحليل نتائج الدراسة من خلال العبارات التي تمثل بعد المساواة الاجتماعية والتي تتكون من 03 عبارات، وذلك من خلال عرض التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لنحدد الاتجاه العام للإجابات. ويمكن توضيح ما سبق بناء على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المساواة الاجتماعية.

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
01	أشعر بتكافؤ الفرص بيني وبين جميع زملائي	2.33	0.802	محايد
02	أتواصل بشكل جيد مع زملائي، وكذا مع المسؤولين بالمؤسسة.	2.77	0.568	موافق
03	أنظمة الأجور والمكافآت التي تقدمها المؤسسة عادلة ومنصفة وكافية.	2.20	0.887	محايد
الإجمالي		2.34	0.561	موافق

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss25

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح ان اتجاه افراد العينة من مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي كان موافق في المساواة الاجتماعية، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 2.34 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من مقياس ليكارت الثلاثي [2.34-3] وهي تشير إلى الخيار موافق في أداة الدراسة كما يتضح من نتائج الجدول قيمة الانحراف المعياري الكلي 0.56 تتجه نحو الموافقة.

لقد احتلت العبارة رقم 02 " أتواصل بشكل جيد مع زملائي وكذا مع المسؤولين بالمؤسسة" المرتبة الأولى لأعلى متوسط حسابي حيث قدر ب 2.77 ثم تليه العبارة رقم 01 " أشعر بتكافؤ الفرص بيني وبين جميع زملائي" بمتوسط حسابي قدر ب 2.33 و اقل متوسط حسابي للعبارة 03 " أنظمة الأجور والمكافآت التي تقدمها المؤسسة عادلة ومنصفة وكافية" قدر ب 2.20. وبناء على نتائج الجدول يمكننا القول بان أفراد العينة من مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي يقرون بتوفر المساواة الاجتماعية داخل المؤسسة.

2- اتجاه العينة حول روح المواطنة: سوف نتناول عرض وتحليل نتائج الدراسة من خلال العبارات التي تمثل بعد روح المواطنة والتي تتكون من 03 عبارات، وذلك من خلال عرض التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لنحدد الاتجاه العام للإجابات، ويمكن توضيح ما سبق بناء على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الشكل رقم (08): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد روح المواطنة.

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
01	أرغب في العمل وإتقان انجازة خدمة لمصالح المؤسسة	2.87	0.434	موافق
02	أميل لمساعدة زملائي والمشاركة في تحسين سير العمل بالمؤسسة.	2.77	0.568	موافق
03	أبادر بتقديم مقترحات وبذل الجهد الإضافي لتحقيق أهداف المؤسسة.	2.70	0.651	موافق
الإجمالي		2.77	0.497	موافق

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss25

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح ان اتجاه افراد العينة من مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي كان موافق في روح المواطنة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 2.77 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من مقياس ليكارت الثلاثي [3-2.34] وهي تشير إلى الخيار موافق في أداة الدراسة كما يتضح من نتائج الجدول قيمة الانحراف المعياري الكلي 0.49 تتجه نحو الموافقة.

لقد احتلت العبارة رقم 01 "أرغب في العمل وإتقان انجازة خدمة لمصالح المؤسسة" المرتبة الأولى لأعلى متوسط حسابي حيث قدر بـ 2.87 ثم تليه العبارة رقم 02 "أميل لمساعدة زملائي والمشاركة في تحسين سير العمل بالمؤسسة" بمتوسط حسابي قدر بـ 2.77 وقل متوسط حسابي للعبارة 03 "أبادر بتقديم مقترحات وبذل الجهد الإضافي لتحقيق أهداف المؤسسة" قدر بـ 2.70 وبناء على نتائج الجدول يمكننا القول بان أفراد العينة من مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي يقرون بتوفر روح المواطنة داخل المؤسسة.

3-اتجاه العينة حول الاندماج الجسدي: سوف نتناول عرض وتحليل نتائج الدراسة من خلال العبارات التي تمثل بعد الاندماج الجسدي والتي تتكون من 03 عبارات، وذلك من خلال عرض التكرارات والنسب المئوية

والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لنحدد الاتجاه العام للإجابات، ويمكن توضيح ما سبق بناء على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم(09):المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الاندماج الجسدي.

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
01	أكرس الكثير من الطاقة للقيام بعملتي على أكمل وجه.	2.87	0.434	موافق
02	أعمل بكثافة في عملي.	3	1.105	موافق
03	أبذل قصارى جهدي لإكمال وظيفتي.	2.87	0.434	موافق
	الإجمالي	2.94	0.304	موافق

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss25

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح ان اتجاه افراد العينة من مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي كان موافق في الاندماج الجسدي، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 2.94 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من مقياس ليكارت الثلاثي [2.34-3] وهي تشير إلى الخيار موافق في أداة الدراسة كما يتضح من نتائج الجدول قيمة الانحراف المعياري الكلي 0.304 تتجه نحو الموافقة.

لقد احتلت العبارة رقم 02 "أعمل بكثافة في عملي" أعلى متوسط حسابي قدر ب 3 , اما عبارتين 01و03 كانت المتوسط الحسابي متساوي حيث قدر ب 2.87, وبناء على نتائج الجدول يمكننا القول بان أفراد العينة من مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي يقرون بتوفر روح المواطنة داخل المؤسسة.

4-اتجاه العينة حول متغير الرضا الوظيفي: سوف نتناول عرض وتحليل نتائج الدراسة من خلال العبارات التي تمثل بعد الرضا الوظيفي والتي تتكون من 03 عبارات، وذلك من خلال عرض التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لنحدد الاتجاه العام للإجابات، ويمكن توضيح ما سبق بناء على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الرضا الوظيفي.

رقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الاحراف المعيارية	الاتجاه العام
01	أنا راض على مناصبي فهو يتناسب مع شهادتي وطموحاتي	2.53	0.776	موافق
02	أفتخر واستمتع بالعمل لمصالح المؤسسة.	2.93	0.254	موافق
03	أنا راض على ظروف العمل التي توفرها لي المؤسسة (ساعات العمل، موقع..)	2.60	0.621	موافق
	الإجمالي	2.68	0.462	موافق

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss25.

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح ان اتجاه افراد العينة من مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي كان موافق في الرضا الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 2.68 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من مقياس ليكارت الثلاثي [3-2.34] وهي تشير إلى الخيار موافق في أداة الدراسة كما يتضح من نتائج الجدول قيمة الانحراف المعياري الكلي 0.462 تتجه نحو الموافقة.

لقد احتلت العبارة رقم 02 "أفتخر واستمتع بالعمل لمصالح المؤسسة " أعلى متوسط حسابي قدر ب 2.93، ثم العبارة رقم 03 "أنا راض على ظروف العمل التي توفرها لي المؤسسة (ساعات العمل، موقع..)" بمتوسط حسابي قدرت ب 2.60، وأخيرا العبارة رقم 01 "أنا راض على مناصبي فهو يتناسب مع شهادتي وطموحاتي" باقل متوسط حسابي قدر ب 2.53، وبناء على نتائج الجدول يمكننا القول بان أفراد العينة من مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي يقرون بتوفر الرضا الوظيفي في المؤسسة.

الجدول التالي يلخص ما سبق:

الشكل رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الاندماج الوظيفي.

المحور الثاني	المتوسط الحسابي	مستوى معنوية اختبار t	الترتيب	الاتجاه
المساواة الاجتماعية.	2.34	0.000	4	مرتفع
روح المواطنة	2.77	0.000	2	مرتفع
الاندماج	2.94	0.000	1	مرتفع
الجسدي	2.68	0.000	3	مرتفع
الرضا الوظيفي				
المجموع	2.68	0.000	—	مرتفع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss25.

مما سبق من خلال دراسة الابعاد الاربعة للاندماج الوظيفي فانه نقوم قبول الفرضية الفرعية الاولى التي تنص "يوجد اندماج وظيفي بنسبة مرتفعة داخل مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي", حيث تم التوصل الى ان مستوى الاندماج الوظيفي في المؤسسة مرتفع ومنه نقبل الفرضية الفرعية الاولى.

5-اتجاهات أفراد العينة لمتغير الالتزام الوظيفي: سوف نتناول عرض وتحليل نتائج الدراسة من خلال العبارات التي تمثل محور الالتزام الأخلاقي، وذلك من خلال عرض التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لنحدد الاتجاه العام للإجابات.

ويمكن توضيح ما سبق بناء على النتائج المبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الالتزام الاخلاقي.

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
01	أشعر أن لدى خيارات وفرص محدودة لأن أفكر في ترك العمل في هذه المؤسسة.	2.30	0.915	محايد
02	أشعر وبجدية بأن مشاكل هذه المؤسسة جزء من مشاكل الشخصية.	2.53	0.571	موافق
03	بقائي في الوقت الحاضر في هذه المؤسسة مسألة ضرورية جدا.	2.90	0.403	موافق
04	لا أتمنى سمعة المؤسسة في المجتمع.	1.83	0.950	محايد
05	أشعر بالانتماء القوي للمؤسسة التي اعمل فيها.	2.87	0.434	موافق
06	أنا مستعد للقيام بأي مهمة من أجل الاستمرار في هذا العمل.	2.83	0.379	موافق
07	أنا احترم أوقات الدخول والخروج من العمل.	2.93	0.254	موافق
08	أريد الالتزام في عملي لكن أجد صعوبات.	2.30	0.535	محايد
09	أشعر بالسعادة أثناء قيامي بعملتي بالشركة.	2.87	0.346	موافق
10	أوجه الموظفين الجدد ولا أبخل عليهم بالنصح والإرشاد المهني.	2.97	0.183	موافق
الإجمالي		2.63	0.180	موافق

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss25.

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن اتجاه أفراد العينة من مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي كان بالموافقة على التزامهم التنظيمي حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 2.63 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الثلاثي من [2.34-3] وهي تشير إلى الخيار موافق في أداة الدراسة المقابل للمستوى المرتفع، كما يتضح من نتائج الجدول كذلك أن هناك اتساقا عاما من خلال الانحراف المعياري والذي كانت قيمته 0.182 وهو دليل على عدم تشتت إجابات العينة.

وبناء على نتائج الجدول يمكننا القول بان أفراد العينة من مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي يقرون بالتزامهم التنظيمي داخل المؤسسة، ومنه نقبل الفرضية الفرعية الثانية التي تنص بوجود التزام تنظيمي مقبول داخل مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي.

6- اختبار علاقة الارتباط: لاختبار الفرضية الثالثة توجد علاقة احصائية بين الاندماج الوظيفي بإبعاد هو الالتزام التنظيمي نستعمل الاختبار التالي:

جدول رقم (13): نتائج اختبار علاقة الارتباط.

المتغير المستقل	المتغير التابع	ثابت الانحدار (α)	معامل الانحدار (β)	قيمة (t)	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)	القيمة المحسوبة (F)	مستوى الدلالة (sig)
الاندماج الوظيفي	البعد الأول	2.305	0.135	2.2443	0.146	0.419	5.969	0.419
	البعد الثاني	2.303	0.119	1.838	0.076	0.328	3.376	0.077
	البعد الثالث	2.317	0.180	0.975	-0.002	0.181	0.950	0.338
	البعد الرابع	2.484	0.055	0.760	-0.015	0.142	0.557	0.454

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج

.spss25

من خلال الجدول اعلاه يتبين مستوى الدلالة في الأبعاد الخاصة الاندماج الوظيفي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، ويمكن تفسير ذلك وفقا لقيمة معامل الانحدار السالبة، بالإضافة إلى أن الارتباط ضعيف جدا وموجب في كل الأبعاد ونجد أن معامل التحديد قد جاء بقيم سالبة وضعيفة جدا وهي نسبة من المتغيرات التي تحدث في متغير الالتزام التنظيمي سببها التغيرات السلبية الحاصلة في المتغيرات المستقلة أبعاد الاندماج الوظيفي.

ونجد قيم فيشر أقل من القيمة المجدولة عند مستوى معنوية 0.05، كما أن الاحتمال أكبر من 0.05 وبالتالي فهي غير دالة إحصائيا عند مستوى معنوية (0.05, $\alpha \leq$).

والجدول التالي يبين العلاقة العامة بين الاندماج الوظيفي والالتزام التنظيمي:

الشكل رقم (14): علاقة الاندماج الوظيفي بالالتزام التنظيمي.

المتغير المستقل	المتغير التابع	ثابت الانحدار (α)	معامل الانحدار (β)	قيمة (t)	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)	القيمة المحسوبة (F)	مستوى الدلالة (sig)
الاندماج الوظيفي	الالتزام التنظيمي	2.070	0.208	2.218	0.119	0.387	4.919	0.035

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج .spss25

وجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الاندماج الوظيفي والالتزام التنظيمي على مستوى الدلالة. $\alpha \leq 0.05$

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة بلغ القيمة 0.035 وهو أقل من مستوى المعنوية (0.05)، ويمكن تفسير ذلك وفقا لقيمة معامل الانحدار التي قدرت بـ: 0.208 وهي قيمة موجبة تعبر عن التأثير الإيجابي بين المتغيرين وأيضا قيمة الارتباط بين المتغيرين، الاندماج الوظيفي والالتزام التنظيمي تقدر بـ 0.387 وهي قيمة تدل على وجود علاقة ضعيفة طردية موجبة يقابله ارتباط معنوي عند مستوى أقل من (0.05)، وهذا يدل على أن العلاقة تتجه نحو الاتجاه الموجب، وأن ارتفاع أو انخفاض قيم المتغير الأول يرتبط بارتفاع أو انخفاض قيم المتغير الثاني.

أيضا يتضح أن معامل التحديد قد بلغ 0.119 أي نسبة (11.9%) من المتغيرات التي تحدث في متغير الالتزام التنظيمي سببها التغيرات الحاصلة في المتغير المستقل الاندماج الوظيفي وهي قدرة تفسيرية ضعيفة جدا، بمعنى المتغير المستقل يمكنه تفسير (11.9%) من تباين المتغير التابع، أما الباقي فيمكن إرجاعها لأسباب ومتغيرات لم تدخل في النموذج.

بالإضافة إلى أن قيمة فيشر بلغت 4.919 والتي تمثل القيمة المحسوبة (إحصائية Ficher)، وهي دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) أي بلغت القيمة الاحتمالية للنموذج 0.035 وهي قيمة أقل من مستوى معنوية 0.05، ومنه النموذج نموذج معنوي.

وبناء على ثبات جزئي لصلاحية النموذج يمكن تقدير معالم النموذج وفق الصيغة ونتائج الموالية:

الجدول رقم (15): مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

المحاور	المحور الثاني	المحور الثالث
المحور الاول	R	0.387
	Sig	0.035
المحور الثاني	R	0.387
	Sig	0.035

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss25.

يتضح من خلال المصفوفة ضعف العلاقة بين المحورين ومنه فإن معامل الارتباط الذي بلغ 38.7% بين المتغيرين دال إحصائيا؛ انطلاقا مما سبق يمكن القول إن الاندماج الوظيفي لها علاقة ضعيفة جدا واضحة بالالتزام الاخلاقي في المؤسسة محل الدراسة ومنه نقبل الفرضية الثالثة.

7- اختبار الفروق: لاختبار الفرضية الرابعة للفروق نتحصل على الجدول التالي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية: الجنس، العمر، المستوى التعليمي والخبرة المهنية.

الجدول رقم (16): تحليل التباين لإجابات أفراد العينة على محاور الدراسة تبعا للعوامل الديمغرافية

المحاور	الجنس	العمر	المستوى التعليمي	الخبرة المهنية
	قيم Sig			
الالتزام التنظيمي	0.012	0.339	0.685	0.256

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss25.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل اختبارات الفروق للمحور بالنسبة للبيانات الوظيفية أن:

- بالنسبة لمتغير الجنس نجد أن القيمة الاحتمالية للمحور أقل من 0.05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة يعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة 5%؛

- بالنسبة لمتغير العمر فنلاحظ أن القيمة الاحتمالية للمحور أكبر من 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء العينة يعزى لمتغير العمر عند مستوى معنوية 5%؛

- بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي فنلاحظ أن القيمة الاحتمالية للمحور أكبر من 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء العينة يعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى معنوية 5%؛

- بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية فنلاحظ بالنسبة للمحور أن القيمة الاحتمالية أكبر من 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء العينة يعزى لمتغير الخبرة المهنية عند مستوى معنوية 5%.

وبهذه النتائج تقبل الفرضية الصفرية وترفض الفرضية البديلة، أي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية: العمر، المستوى التعليمي والخبرة المهنية. ومنه نرفض الفرضية الرابعة.

خلاصة الفصل:

تعرفنا في هذا الفصل على مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي وكذلك الهيكل التنظيمي الذي تديره هذه المؤسسة، وأهم مهام اتصالات بالوادي.

حيث تم استخلاص النتائج التالية:

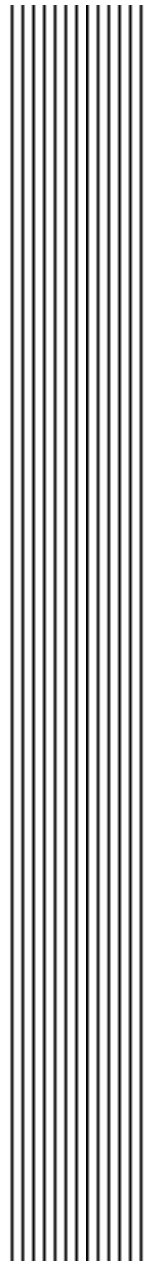
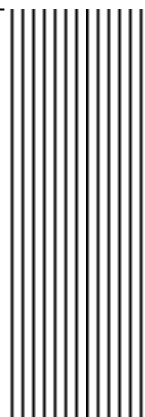
- مستوى الاندماج الوظيفي في المؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي مرتفع حيث قدر متوسط الحسابي له بـ 2.68؛

- يوجد التزام تنظيمي مقبول داخل مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي حيث قدر متوسط الحسابي له بـ 2.63؛

- الاندماج الوظيفي لها علاقة ضعيفة جدا واضحة بالالتزام الاخلاقي في مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي؛

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية؛

خاتمة



إن عملية الاندماج الوظيفي من أهم الروابط الاجتماعية التي قد تتشكل وتتحقق بين الموظف ووظيفته وبين الموظف وجماعة العمل وبين الموظف والمؤسسة التي يعمل فيها حيث أن لديه أهمية للفرد وجماعة العمل والمؤسسة بما يحقق أفضل أداء للفرد والمؤسسة معا، و منه تحقيق أهداف الفرد ومؤسسته في الوقت نفسه يوعد الاندماج الوظيفي للموظفين من الأمور المهمة التي يجب على المؤسسات بكل أنواعها الاهتمام بها وتشجيعها وتفعيلها و مواجهة كلا لمعيقات والتغيرات السلبية في بيئة المؤسسة الت يتحول دون تحقق اندماج الموظف.

1-نتائج الدراسة:

لقد توصلنا من خلال هذه الدراسة الي عدة نتائج حول " أثر الاندماج الوظيفي على الالتزام التنظيمي للعاملين" حيث يمكن تقسيمها الي:

أ-نتائج نظرية:

- الاندماج الوظيفي هو الدرجة التي يكون العمل فيها جزءا هاما من حياة وكيان بالعمل المرتبط به؛
- من خلال الدراسة النظرية لعملية الاندماج الوظيفي استنتجنا بانه توجد العديد من العوامل التي من شأنها التأثير سلبا أو إيجابا على مستوى اندماج الموظف في عمل منها: محتوى العمل تنوع المهام، والاجر يعتبر الاجر، وساعات العمل، وجماعة العمل، وفرص الترقية والنمو الوظيفي، ونمط الاشراف، وظروف العمل المادية...؛
- يحقق الاندماج الوظيفي في أي مؤسسة عدة أهداف وتمثل في نفس الوقت العناصر الضرورية والمساعدة على رفع مستوى اندماج الموظف في عمله والأبعاد الضرورية لتحقيق المساواة الاجتماعية، الشعور بالانتماء، المشاركة الفاعلة...الخ؛
- الالتزام الوظيفي هو درجة ايمان وقبول الفرد بأهداف الشركة ورغبة بقائها فيها؛
- يساعد الالتزام التنظيمي العالي الذي يتحلى به الموظفون في المؤسسة بالاحتفاظ بموظفيها لأطول فترة ممكنة ما يجعل المؤسسة أكثر قدرة على المنافسة في الوسط الذي تنشط فيه...؛
- الالتزام التنظيمي يعبر عن قوة التمسك بأهداف وقيم المؤسسة وعن الرغبة في الاستمرار فيها؛

ب-النتائج التطبيقية:

-مستوى الاندماج الوظيفي في المؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي مرتفع حيث قدر متوسط الحسابي له ب 2.68؛

-يوجد التزام التنظيمي مقبول داخل مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي حيث قدر متوسط الحسابي له ب 2.63؛

- الاندماج الوظيفي لها علاقة ضعيفة جدا واضحة بالالتزام الاخلاقي في مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي؛

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية؛

ج-التوصيات:

-ضرورة الاهتمام بالموارد البشري من أجل التطوير في المؤسسة؛

-توفير مناخ مناسب للعاملين في المؤسسة من أجل الاستفادة من أفكارهم الإبداعية للوصول إلى المستوى المتميز المرغوب؛

-القيام ببعض الدارسات التي تهتم بالالتزام و الاندماج الوظيفي والإبداع في المؤسسات الاقتصادية،

-اهتمام مؤسسة اتصالات الجزائر بالالتزام التنظيمي وذلك بالقيام ببعض الدورات التوعوية في هذا المجال؛

د-أفاق البحث:

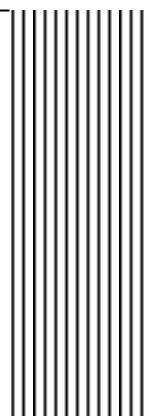
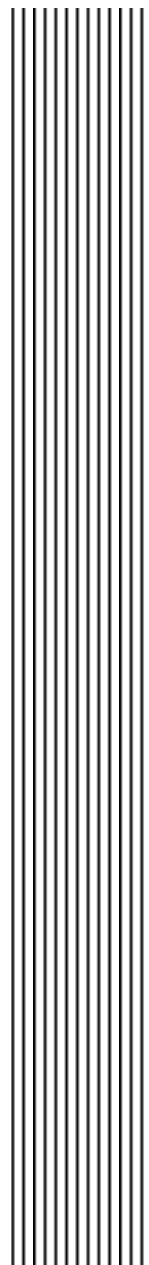
من خلال هذه الدراسة التي قمنا بيها توجهت اذهاننا لصياغة بعض الاشكاليات تكون مجال بحث في المستقبل وهي:

-أثر الاندماج الجسدي على الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الاقتصادية؛

-المساواة الاجتماعية وتأثيرها على الاندماج الوظيفي؛

-الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية؛

قائمة المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع بالعربية

- 01- د. زياد بن علي بن محمود الجرجاري، القواعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان، ط2، مطبعة اناء الجراح- غزة،-2010.
- 02- محمد الرابع، التكيف المهني، ديوان المطبوعات الجهوية المطبعة الجهوية بوهرا-وهرا-، 2010.
- 03- مجدي أحمد، محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2003مصر،
- 05- أحمد زكريا بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1985.
- 06- شوقي ناجي جواد، السلوك التنظيمي في المنظمات، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009-2010.
- 07- محمود السيد أبو النيل، التحليل العاملي لذكاء وقدرات الإنسان، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1969.
- 08- جابر عوض سيد حسن، العمل مع الجماعات، دار السلام دون طبعة الإسكندرية، مصر، 2002.
- 09- روجي مروح، عبدات، تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، دار سماء للنشر والتوزيع الإمارات العربية 2011-2012، المتحدة، دبي،
- 10- محمود فتوح: إدارة الموارد البشرية، دار الرباط، سوريا، 2009

المجلات والمقالات والرسائل العلمية:

- 01- تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 83، 2010.

- 02- فاطمة بن طالب، عبد الرؤوف حجاج، أثر البيئة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للعاملين بالقطب الجامعي الثاني جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، ص 39 (ABPR) المجلد: 16 - العدد: (01) / الشهر: جوان 2020.
- 03- بن صافية فاطمة الزهرة، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، مجلد 01، عدد 03، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارات الصناعية بالروبية، جامعة الجزائر 2.
- 04- بوبكر نعرورة، أحمد تي، أثر الثقة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى المؤسسة الاقتصادية - دراسة ميدانية بوكالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء بالوادي، مخبر اقتصاديات المنظمات والبيئة الطبيعية، المجلد 15، العدد 01، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الوادي، 2020.
- 06- خفة هدى، العوامل المؤثرة في الاندماج الوظيفي في المؤسسة الجزائرية، مذكرة ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2019-2020.
- 07- خليدة بلكبير، تحليل مواقف واتجاهات مسيري المؤسسات الجزائرية الماء التمكين كأداة التحقيق الميزة التنافسية، المروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، قسم علوم التسيير، كليا العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم السيرة جامعة امرائي، 2012/2013.
- 08- شويمات كريم، جمال معتوق، العامل بين الاندماج المهني والاغتراب في العمل، الملقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلولوجي والسوسيولوجي، جامعة سعيد دحلب البليدة، 2003.
- 09- عسلي نورالدين، أثر الاندماج الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات العمومية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 11، العدد 01.
- عسلي نورالدين، 10- دراسة أثر الاندماج الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات العمومية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 11، العدد 01.
- 11- مرزوق سارة، أثر التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 04، العدد 03، 2017، جامعة قسنطينة 02.

12-نصر الدبنقعودة، مديرة سلامي، أهمية مستوى الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العمل لدى العاملين دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بباتنة،مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر / المجلد 04، العدد 01 / جوان 2020، جامعة قاصدي مرباح ورقلة. 10/06/2020.

13-نصر الدين قعودة، مديرة سلامي، أهمية مستوى الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العمل لدى العاملين دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بباتنة،مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر / المجلد 04، العدد 01 / جوان 2020، جامعة قاصدي مرباح ورقلة. 10/06/2020.

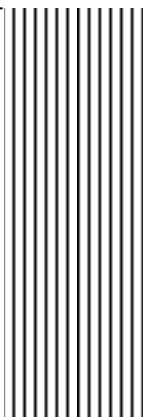
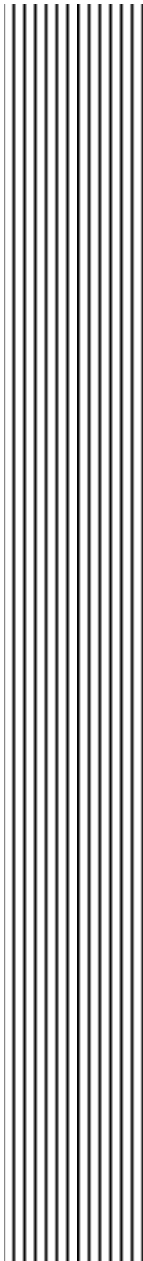
ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

01-Mok, E. and Au yung, B (2002), relationship

02- Mok, E. and Au yung, B (2002), relationship between organization climat and empowerment of nurses in hong kong. Journal of nursing management, 10, 129-137, Retrieved from

03-<http://www.ncbi.nlm.gov/pubmed/11982779>

الملاحق





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي.

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

تخصص: إدارة أعمال.

الاستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

سيدي الكريم، سيدي الفاضلة... تحية طيبة وبعد

يسرني أن أتقدم إليكم بفائق الاحترام والتقدير، وألفت عنايتكم الكريمة أن هذا الاستبيان، قد أعد بهدف الحصول على بيانات الخاصة بالجانب الميداني لإعداد مذكرة الماستر في علوم التسيير حول:

"أثر الاندماج الوظيفي على الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الاقتصادية -دراسة ميدانية مؤسسة اتصالات الجزائر -الوادي-".

في المكان الذي يعكس آرائكم، ونود إعلامكم بأن آراءكم ستكون موضع ثقة، (X) راجين الإجابة على فقراته جميعا بوضع العلامة. إذ سيتم التعامل معها بسرية وكرمان وأن البيانات ستستعمل لأغراض البحث العلمي حصرا

شاكرين مقدما حسن تعاونكم مع فائق التقدير والاحترام.

تحت إشراف الأستاذ: تي أحمد

• من إعداد الطلبة:

لأبوشول العيد.

لأمتيش عبد الجليل.

لأبن حمية علي.

الموسم الجامعي: 2024/2023.

البيانات الشخصية:

- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- العمر: اقل من 30 سنة ☐ من 30 إلى 39 سنة ☐ من 40 إلى 49 سنة ☐ أكثر من 50 سنة ☐
- المستوى التعليمي: بكالوريا أو اقل ☐ تقني أو تقني سامي ☐ جامعي ☐ دراسا ☐
- سنوات الخبرة: اقل من 05 سنوات ☐ من 05 إلى 10 سنة ☐ من 11 إلى 20 سنة ☐ أكثر من 20 سنة ☐

• المحور الأول: أبعاد الاندماج الوظيفي: هو الدرجة التي يكون العمل فيها جزءا هاما من حياة وكياننا بالمرتبطة به.

- البعد الأول: المساواة الاجتماعية.

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
01	أشعر بتكافؤ الفرص بيني وبين جميع زملائي.			
02	أتواصل بشكل جيد مع زملائي، وكذا مع المسؤولين بالمؤسسة.			
03	أنظمة الأجور والمكافآت التي تقدمها المؤسسة عادلة ومنصفة وكافية.			

- البعد الثاني: روح المواطنة.

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
01	أرغب في العمل وإتقان انجازة خدمة لمصالح المؤسسة.			
02	أميل لمساعدة زملائي والمشاركة في تحسين سير العمل بالمؤسسة.			
03	أبادر بتقديم مقترحات وبذل الجهد الإضافي لتحقيق أهداف المؤسسة.			

- البعد الثالث: الاندماج الجسدي.

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
01	أكرس الكثير من الطاقة للقيام بعملتي على أكمل وجه.			
02	أعمل بكثافة في عملي.			
03	أبذل قصارى جهدي لإكمال وظيفتي.			

- البعد الرابع: الرضا الوظيفي.

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
01	أنا راض على منصبي فهو يتناسب مع شهادتي وطموحاتي.			
02	أفتخر واستمتع بالعمل لمصالح المؤسسة.			
03	أنا راض على ظروف العمل التي توفرها لي المؤسسة (ساعات العمل، موقع..)			

- **المحور الثاني: الالتزام التنظيمي:** هو درجة إيمان وقبول الفرد بأهداف الشركة ورغبة بقائها فيها.

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
01	أشعر أن لدى خيارات وفرص محدودة لأن أفكر في ترك العمل في هذه المؤسسة.			
02	أشعر وبجدية بأن مشاكل هذه المؤسسة جزء من مشاكلي الشخصية.			
03	بقائي في الوقت الحاضر في هذه المؤسسة مسألة ضرورية جدا.			
04	لا تهمني سمعة المؤسسة في المجتمع.			
05	أشعر بالانتماء القوي للمؤسسة التي اعمل بيها.			
06	أنا مستعد للقيام بأي مهمة من أجل الاستمرار في هذا العمل.			
07	أنا احترم أوقات الدخول والخروج من العمل			
08	أريد الالتزام في عملي لكن أجد صعوبات			
09	أشعر بالسعادة أثناء قيامي بعملي بالشركة.			
10	أوجه الموظفين الجدد ولا أبخل عليهم بالنصح والإرشاد المهني			

أشكر لكم حسن تعاونكم.

الأساتذة المحكمين:

الجامعة	اسم الأستاذ
جامعة الوادي	دريال سمية
جامعة الوادي	شاهد حكيم
جامعة الوادي	محمد المحافظ عيشوش

مخرجات Spss

نتائج اختبار ألفا كرونباخ للاستبيان:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability

Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	22

تحليل محاور الاستبيان (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري):

Statistics

		أنظمة الأجور والمكافآت التي تقدمها المؤسسة أتواصل بشكل جيد أشعر بتكافؤ الفرص عادلة ومنصفة مع زملائي، وكذا مع بيئي وبين جميع وكافية. المسؤولين بالمؤسسة زملائي.		
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		2.33	2.77	2.20
Std. Deviation		.802	.568	.887

Statistics

		أبادر بتقديم مقترحات وبذل الجهود الإضافي لتحقيق أهداف المؤسسة.		
		أميل لمساعدة زملائي والمشاركة في تحسين سير العمل بالمؤسسة.		
		أرغب في العمل وإتقان انجازة خدمة لمصالح المؤسسة.		
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		2.87	2.77	2.70

Std. Deviation	.434	.568	.651
----------------	------	------	------

Statistics

		أكرس الكثير من أبدل قصارى جهدي أعمل بكثافة في الطاقة للقيام بعملتي . لإكمال وظيفتي . عملي . على أكمل وجه		
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		2.87	3.10	2.87
Std. Deviation		.434	1.155	.434

Statistics

		أنا راض على ظروف العمل التي توفرها لي أفخر واستمتع المؤسسة (ساعات بالعمل لمصالح العمل، موقع ..) . المؤسسة . أنا راض على مناصبي فهو يتناسب مع شهادتي وطموحاتي		
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		2.53	2.93	2.60
Std. Deviation		.776	.254	.621

Statistics

		أوجه الموظفين الجدد ولا أبخل عليهم بالنصح والإرشاد المهني	أشعر	أريد	أنا احترم	أنا مستعد للقيام بأي مهمة من أجل الاستمرار في هذا العمل	أشعر بالانتماء القوي للمؤسسة التي اعمل فيها	لا تهمني سمعة المؤسسة في المجتمع	بقائي في الوقت الحاضر في هذه المؤسسة مسألة ضرورية جدا	أشعر وبجدية بأن مشاكل هذه المؤسسة جزء من مشاكلي الشخصية	أشعر أن لدى خيارات وفرص محدودة لأن أفكر في ترك العمل في هذه المؤسسة
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	2.97	2.87	2.30	2.93	2.83	2.87	1.83	2.90	2.53	2.30
	Std. Deviation	.183	.346	.535	.254	.379	.434	.950	.403	.571	.915

الانحدار الخطي البسيط:

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 ^a	.176	.146	.16694

a. Predictors: (Constant), المساواة الاجتماعية

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.166	1	.166	5.969	.021 ^b
Residual	.780	28	.028		
Total	.947	29			

a. Dependent Variable: الالتزام الوظيفي

b. Predictors: (Constant), المساواة الاجتماعية

Model Summary

Mode		R	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	R	Square	Square	
1	.328 ^a	.108	.076	.17370

a. Predictors: (Constant), روح المواطنة

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.102	1	.102	3.376	.077 ^b
Residual	.845	28	.030		
Total	.947	29			

a. Dependent Variable: الالتزام الوظيفي

b. Predictors: (Constant), روح المواطنة

Model Summary

Mode		R	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	R	Square	Square	
1	.181 ^a	.033	-.002-	.18083

a. Predictors: (Constant), الاندماج الجسدي

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.031	1	.031	.950	.338 ^b
Residual	.916	28	.033		
Total	.947	29			

a. Dependent Variable: الالتزام الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الاندماج الجسدي

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.142 ^a	.020	-.015-	.18201

a. Predictors: (Constant), الرضا الوظيفي

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.019	1	.019	.577	.454 ^b
Residual	.928	28	.033		
Total	.947	29			

a. Dependent Variable: الالتزام الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الرضا الوظيفي

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	2.484		12.469	.000
الرضا الوظيفي	.055	.142	.760	.454

a. Dependent Variable: الالتزام الوظيفي

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 ^a	.149	.119	.16958

a. Predictors: (Constant), الاندماج الوظيفي

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.141	1	.141	4.919	.035 ^b
Residual	.805	28	.029		
Total	.947	29			

a. Dependent Variable: الالتزام الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الاندماج الوظيفي

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	B 2.070	Beta Std. Error .256	8.086	.000
الاندماج الوظيفي	.208	.094	.387	2.218
				.035

a. Dependent Variable: الالتزام الوظيفي

معامل الارتباط:

Correlations

	الاندماج الوظيفي	الالتزام الوظيفي
الاندماج الوظيفي	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1 .387* .035

	N	30	30
الالتزام الوظيفي	Pearson	.387*	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.035	
	N	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).